

Centrum voľného času SPEKTRUM v Prievidzi
zastúpené riaditeľkou CVČ Mgr. **Miriám Bencovou**

a

Základnou organizáciou odborového zväzu PŠaV pri CVČ zastúpená predsedníčkou ZO OZ PŠaV **p. Helenou Pířovou** uzatvárajú v zmysle § 31 zák. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej zákon o odmeňovaní) a § 2 ods. 2 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

I. ÚVODNÉ USTANOVENIA

- 1.) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
- 2.) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľa CVČ, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
- 3.) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2016 skratka „KZVS“.
- 4.) Zamestnávateľ podľa § 230 ods. 2,3 ZP je povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku a v zmysle § 231 a § 232 ZP uznáva odborovú organizáciu ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie.
- 5.) Táto KZ upravuje všetky individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, ich práva a povinnosti vyplývajúce zo záväzkov v nej prijatých v súlade s platnými právnymi predpismi, zákonmi a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2016, podpísanou splnomocnenými zástupcami zamestnávateľov a zamestnancov.

- 6.) KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času nad 20 hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o pracovnej činnosti.
- 7.) KZ a jej obsah sa môžu meniť len po vzájomnej dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmeny KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
- 8.) S obsahom KZ bude oboznámený každý zamestnanec. Člen OZ prostredníctvom predsedu ZO a ostatní zamestnanci prostredníctvom riaditeľa CVČ. Ku KZ bude priložená prezenčná listina zamestnancov ako doklad o oboznámení sa s jej obsahom.
- 9.) Zmluvné strany uchovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.
- 10.) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi ZO OZ v lehote 10 dní od podpísania.

II. ZÁVÄZKY ZMLUVNÝCH STRÁN

1. Zmluvné strany sa zaväzujú

- podporovať kolektívne vyjednávanie u zamestnávateľa za účelom uzavretia KZ medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, v intenciách KZ vyššieho stupňa na rok 2013
- dodržiavať Zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) č. 365/2004 Z.z.
- dôsledne rešpektovať spoločenské poslanie, postavenie a právomoci odborov a zamestnávateľov vyplývajúce z právnych predpisov s prihliadnutím na špecifické podmienky ich činnosti,
- vzájomne sa informovať o pripravovaných zámeroch a opatreniach, ktoré sa dotýkajú záujmov druhého účastníka tohto zmluvného vzťahu, vysielat' oprávnených zamestnancov na vzájomné rokovania tak, aby sa mohli zodpovedne vyjadriť k prerokovávaným otázkam. Rokovania budú platné len za účasti oboch strán.
- Dbat' na zachovanie sociálneho zmieru a v rámci vlastných možností minimalizovať faktory spôsobujúce sociálne napätie,
- V prípade prerušenia sociálneho mieru, môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

(2.) Zamestnávateľ sa zaväzuje

- a/ vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch
 - výpoveď, alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zamestnancovi, zvlášť funkcionárovi OZ, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom v čase jeho funkčného obdobia (§240 ods.8,9 ZP)
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa

- prijatie plánu dovoleník na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
 - určenie prídelu do SF, jeho čerpaní a použítí
 - určenie začiatku a konca pracovného času
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP)
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP)
- b.) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom, (§74 ZP)
 - opatrenia týkajúce sa rozvrhnutia pracovného času,
 - opatrenia na zlepšovanie pracovného prostredia a ochranu práce,
 - organizačné zmeny, ktoré sa považujú za obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - rozhodnutia o výške požadovanej náhrady škody od zamestnanca a spôsob jej úhrady,
 - spôsob a rozsah náhrady škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania
- c.) informovať odborovú organizáciu najmä o
- dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne,
 - zásadných otázkach svojho rozvoja,
 - zrozumiteľným spôsobom po určení rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka o svojej hospodárskej a finančnej situácii, v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov, ich použití , ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách
 - sociálnej politike zamestnávateľa v príslušnom roku
- d.) spolupracovať s odborovou organizáciou najmä pri
- vykonávaní periodických previerok BOZP
 - odstraňovaní zistených nedostatkov v oblasti BOZP
- e.) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovno-právnych predpisov vrátane mzdových a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237,239 ZP),
- f.) poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy predsedovi ZO OZ PŠaV na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu
- g.) za členstvo v OZ alebo za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu tejto funkcie, ani za kritiku alebo spor, nebudú zo strany zamestnávateľa vyvodzované postihy,
- h.) zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy jeho funkčného platu na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov organizovaných Radou ZO OZ alebo OZ PŠaV v SR v nevyhnutnom rozsahu.

III. ČINNOSŤ ZO OZ, ČLENSKÉ PRÍSPEVKY A NÁKLADY NA KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE

1. Zmluvné strany sa dohodli racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti ZO OZ, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje po dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosť s nevyhnutných vybavením a uhrádzať náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena ZO OZ vo výške 0,50 % z čistého mesačného príjmu v prospech účtu OZ PŠaV na Slovensku vždy do 15.dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca. Zrážky sa prestanú vykonávať len po písomnej žiadosti zamestnanca – člena ZO OZ.

IV. ZAMESTNANOSŤ

1. Zamestnávateľ informuje príslušný odborový orgán o organizačných alebo úsporných opatreniach, ktoré zamýšľa realizovať a v dôsledku ktorých by mali byť zamestnanci uvoľnení zo zamestnania, preradení na inú prácu alebo preložení na iné miesto výkonu práce.
2. Každý zamestnanec má právo uchádzať sa o voľné pracovné miesto u zamestnávateľa v súlade so svojimi kvalifikačnými predpokladmi. Zamestnávateľ na tento účel bude zverejňovať ponuku voľných pracovných miest, a to tak uvoľňovaných ako aj novozriadených. Ponuka sa bude zverejňovať na miestach dohodnutých s odborovou organizáciou a bude obsahovať najmä : požiadavky na kvalifikáciu, dĺžku praxe, zdravotný stav, ako aj dátum možného nástupu.

V. PRACOVNO – PRÁVNE VZŤAHY

1. Pracovný čas

- pracovný čas zamestnanca je 37,5 hod. týždenne
- v čase mimoriadnych prázdnin umožní zamestnávateľ po dohode s pedagogickým zamestnancom tvorivú činnosť pre zamestnávateľa aj mimo pracoviska

2/ Práca nadčas

- je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas, vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času
- u pedagogických zamestnancov sa za hodinu práce nadčas považuje hodina priamej výchovnej práce s deťmi prevyšujúca základný úväzok a u nepedagogických nad stanovený úväzok
- za prácu nadčas si bude zamestnanec čerpať náhradné voľno / za hodinu práce nadčas prináleží zamestnancovi 1 hodina náhradného voľna/
- za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 % (§ 17 OVZ)

3. Skončenie pracovného pomeru

Zamestnávateľ bude pri skončení pracovného pomeru postupovať v zmysle ZP § 59 až 64 a §66 – 73 ZP

Zamestnávateľ nebude postihovať rozviazaním pracovného pomeru zamestnancov, ktorí budú účastníkmi krajného riešenia /štrajku/ ktorý by vyhlásila ZO OZ PŠaV, Rada ZO OZ PŠaV, OZ PŠaV Na Slovensku alebo KOZ SR /Ústava SR č.38 ods.4 a zákon č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní/.

Zamestnávateľ po vzájomnej dohode so ZO OZ PŠav bude prihliadať pri skončení pracovného pomeru z organizačných dôvodov na :

- kvalifikovanosť
- osamelých zamestnancov s nezaopatrenými deťmi a živiteľov rodiny
- zamestnancov so zníženou pracovnou schopnosťou
- členov OZ
- výsledky a kvalitu vykonávanej práce pri výchovno-vzdelávacom procese
- počet odpracovaných rokov v rezorte školstva
- manželov – zamestnancov, ktorí majú spoločného zamestnávateľa

Zamestnávateľ v spolupráci so ZO OZ PŠaV bude špecifikovať ako závažné porušenie pracovnej disciplíny :

- používanie návykových a alkoholických látok na pracovisku počas pracovnej doby
- spreneverenie zverených finančných prostriedkov zamestnávateľa, prípadne príspevkov rodičovského združenia
- používanie fyzických trestov a psychického týrania detí na pracovisku
- porušovanie a pracovného poriadku

VI. MZDY A ODMEŇOVANIE

Zamestnancom patrí za vykonanú prácu plat v zmysle § 4 zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní. Plat zamestnanca nesmie byť nižší ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom.

Zamestnávateľ sa zaväzuje v oblasti odmeňovania uplatňovať nasledovné zložky platu, ktoré tvoria funkčný plat zamestnanca :

- tarifný plat
- osobný príplatok
- príplatok za riadenie
- príplatok za prácu v noci, v sobotu , v nedeľu a vo sviatok
- plat za prácu nadčas
- odmena

Tarifný plat

- § 7 zák. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní

Zamestnávateľ rešpektuje súčasné zaradenie zamestnancov do platových tried .

Osobný príplatok

§ 10 zák. č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní , poskytuje sa na základe vypracovaných kritérií , ktoré tvoria prílohu tejto KZ. Na účel osobných príplatkov vyčlení

zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6% tarifných platov zamestnanca.

- **Príplatok za riadenie**
- § 8 zák. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní
- **Príplatok za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok**
- § 16, 17, 18 zák. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní
- zamestnávateľ bude realizovať v súlade so ZVS - § 31, 32, 33 /detské tábory/
- **Odmena**
- § 20 zák. č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní
- zamestnávateľ bude realizovať poskytovanie odmien v zmysle platných predpisov
- pri životnom jubileu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jedného funkčného platu
- za mimoriadne pracovné činnosti a plnenie mimoriadnych úloh, kvalitné vykonávanie pracovných činností atď, podľa finančných zdrojov schváleného rozpočtu
- kreditový príplatok §14, zákon č. 553/2003 pedagogickému zamestnancovi zamestnávateľ prizná za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérom systéme podľa osobitného predpisu

Výplata platu

- výplata platu sa realizuje 1-krát mesačne najneskôr 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Plat zasiela zamestnávateľ na osobné účty zamestnancov, ktorí si tieto zriadili v peňažných ústavoch

VII. OSTATNÉ OSOBNÉ PRÍJMY

Odstupné

Pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v §63, odst. 1, písmeno a) b) ZP, alebo z dôvodu že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav, podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, bude mu vyplatené odstupné:

1. a) ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov – vo výške 2 funkčných platov
 - b) ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa od 5 – 10 rokov, vo výške 3 funkčných platov
 - c) ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa od 10 – 20 rokov, vo výške 4 funkčných platov
 - d) ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 20 rokov, vo výške 5 funkčných platov
2. zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou, alebo dohodou z dôvodov že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania, patrí mu odstupné podľa §76 odst. 3 ZP
 3. ak zamestnanec neuzatvorí dohodu o skončení pracovného pomeru a jeho pracovný pomer skončí uplynutím výpovednej doby, odstupné mu nepatrí.

Odchodné

Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok alebo predčasný dôchodok, patrí zamestnancovi v zmysle ods.6 § 76 ZP v platnom znení odchodné vo výške odpracovaných rokov u zamestnávateľa :

- do 5 rokov vo výške 1 funkčného platu
- nad 5 rokov vo výške 3 funkčných plátov

Prekážky na strane zamestnávateľa

Zamestnávateľ môže z dôvodu zmeny organizácie práce v Centre voľného času, ako je jeho prerušenie prevádzky v čase hromadného čerpania dovolení pedagogických zamestnancov a obmedzenie prevádzky v čase prechodného zníženia počtu detí /vedľajšie prázdniny/, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v súlade s §142, odst. 3 ZP, v rozsahu 5 dní v roku /týka sa aj prevádzkových zamestnancov/.

DOVOLENKA

1. Vychovávateľom CVC, vrátane riaditeľa a zástupcu sa predľžuje v zmysle KZVS výmera dovolenky v zmysle KZVS na 9 týždňov v kalendárnom roku .
2. Dovolenka u nepedagogických zamestnancov, ktorí majú podľa Zákonníka práce štyri, resp. päť týždňov dovolenky v roku sa predľžuje na päť, resp. šesť týždňov v roku.
3. Zamestnávateľ určuje čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa určeného plánu dovolení s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie.

VIII. DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE

Na základe zákona č. 650/2004 Z.z. sa zamestnávateľ a zamestnanci zúčastňujú na doplnkovom dôchodkovom sporení a výška príspevku zamestnávateľa je stanovená nasledovne :

- u zamestnancov do 40 rokov veku je výška príspevku .. 3,30 €
- u zamestnancov od 40 do 50 rokov je výška príspevku.. 6,60 €
- u zamestnancov nad 50 rokov veku je výška príspevku .. 8,30 €

Výška príspevku zamestnanca je upravená zamestnaneckou zmluvou a zamestnanec si hradí výšku príspevku sám minimálne vo výške príspevku zamestnávateľa.

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu príspevkov doplnkového dôchodkového sporenia formou zrážky zo mzdy zamestnancom.

IX. OCHRANA PRÁCE

1/ - **zamestnávateľ je povinný** :

- vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu podľa Zákona NR SR č.330/1996 Z.z.
- zabezpečovať potrebné ochranné pomôcky, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
- sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
- zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný

- stav,
- kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, príčiny porúch a havárií a zabezpečiť ich odstránenie v stanovenom termíne,
 - zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť o nich evidenciu, oznamovať ich príslušným orgánom a vykonávať opatrenia na ich prevenciu ,
 - poskytovať zamestnancom, ako to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky / umývacie, čistiace a dezinfekčné prípravky, pracovný odev a obuv/,
 - vydať smernicu pre poskytovanie OOPP,
 - vydať zoznam zakázaných prác a činností osôb na pracovisku,
 - vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách v spolupráci o odborovým orgánom.
- 2/ Odborová organizácia v prípade zváženia stavu a situácie vykoná kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v súlade s § 149 ZP.
- 3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne :
- l x za rok rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP
T : november
 - l x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov
T : september
- 4/ V zdravotnej starostlivosti o zamestnancov sa zamestnávateľ zaväzuje :
- umožniť zamestnancovi 1-krát za 2 roky preventívnu lekársku prehliadku s poskytnutím pracovného voľna na tento deň s náhradou mzdy
 - vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem
 - počas pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období :
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti vo výške 35% denného vymeriavacieho základu zamestnanca
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák.č. 462/2003 Z.z.)

X. STRAVOVANIE ZAMESTNANCOV

1/ Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy podaním jedného teplého jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby .

Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.

2/ Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnanca sumou vo výške 55% hodnoty jedla. Pri pracovnej ceste v trvaní minimálne 5 hodín sa postupuje podľa osobitných predpisov podľa zákona o cestovných náhradách.

3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu vo výške 0,40 na jedno hlavné jedlo v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde.

4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok na strane zamestnanca počas čerpania riadnej dovolenky (§ 152 ods.5 písm. b), okrem hlavných prázdnin a svojím bývalým zamestnancom, ktorí sú na dôchodku .

5/ Na základe písomného súhlasu riaditeľa CVČ môžu zamestnanci využívať pri životných a pracovných jubileách zariadenie CVČ. Obdobne sa postupuje pri rezortných a odborových akciách.

XI. STAROSTLIVOSŤ O KVALIFIKÁCIU

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje, že umožní prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a bude dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácie.

2/ Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté dohody sa zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

3/ Uzavretie dohody o prehľbení alebo zvýšení kvalifikácie, prípadne získanie odbornej spôsobilosti zamestnanca si vyžaduje aj súhlas odborového orgánu.

XII. SPORY A SŤAŽNOSTI

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich nárokov pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce, alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach, v porovnaní s ostatnými zamestnancami .
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne podľa platných zákonov.
3. Členom ZO OZ PŠaV poskytne Rada OZ PŠaV bezplatné zastupovanie právnikom OZ PŠaV na Slovensku pri riešení pracovnoprávných sporov so zamestnávateľom.

XIII. RIEŠENIE KOLEKTÍVNYCH SPOROV

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku KZ alebo spor o splnenie záväzku z KZ v dobe jej účinnosti
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia do 30 dní, využijú sprostredkovateľa MP SVaR SR, v prípade neúspešnosti využijú rozhodcu MP SVaR SR, aby rozhodol ich spor o uzatvorení KZ alebo dodatku.

XIV. SOCIÁLNY FOND

Neoddeliteľnou súčasťou tejto KZ je aj tvorba sociálneho fondu /ďalej SF/,. Povinný prídelenie do SF je vo výške 1% a ďalší prídelenie najmenej vo výške 0,15 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

1. Zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami SF v pôsobnosti zamestnávateľa. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
2. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
3. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú. 9017970004/5600

Na tento účet sa tieto prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelenia. Zúčtovanie povinného prídelenia vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.


4. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF Výborom ZO OZ PŠaV.

XV. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti KZ ako obdobie sociálneho zmieru. V prípade porušenia sociálneho zmieru môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu /štrajk/ pri splnení zákonných podmienok.
2. Rokovanie o uzatvorení novej KZ sa začne na návrh jednej zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane pri neaktuálnosti tejto KZ.
3. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv z tejto KZ 2- krát ročne – v septembri a v januári .
4. KZ nadobúda účinnosť dňom 31.08.2016 . Jej platnosť sa predlžuje na obdobie do 31.08.2018 , ak ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzavretie novej zmluvy.
5. Všetky doplnky, prílohy a zmeny KZ sú platné len s podpisom oboch zmluvných strán, ktoré dbajú o sociálny zmier.
6. Zmluvné strany vyhlasujú, že súhlasiť s jej obsahom .

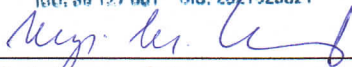
V Prievidzi dňa 31.08.2016

ORG. Č. 73 - 1048 - 307
ZŤ OZ PRACOVNÍKOV ŠKOLSTVA A VEDY
ZÁVODNÝ VÝBOR
CENTRUM VOLNÉHO ČASU SPEKTRUM
Novackého ul. 14
971 01 PŘEVIDZA



základná organizácia

CENTRUM VOLNÉHO ČASU
SPEKTRUM ②
Ul. Novackého 14, 971 01 PŘEVIDZA
IČO: 36 127 001 DIČ: 2021623021



štatutárny zástupca zamestnávateľa