

Kolektívna zmluva

na rok 2025

uzatvorená dňa 01.01.2025 medzi zmluvnými stranami

**ZO OZ PŠaV pri Centre voľného času RELAX, Povstania 605/ 9,
97901 Rimavská Sobota, IČO: 45028320**

zastúpenou **Katarínou Sojkovou**, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa stanov ZO OZ a na základe plnomocenstva zo dňa 14.06.2021/d'alej odborová organizácia/

a

Centrom voľného času, Povstania 605/ 9 v Rimavskej Sobote, IČO:37958003
zastúpenou **PaedDr. Ivanou Pivarníkovou**, riaditeľkou zariadenia /d'alej zamestnávateľ/
nasledovne:

Prvá časť

Všeobecné ustanovenia

1./ Dohodnuté benefity v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa 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 na rok 2025 (ďalej len "kolektívna zmluva") je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len "zákon o kolektívnom vyjednávaní")

2./ Kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. 1 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(ďalej len "zákon o odmeňovaní"), ktorými sú:

a) orgány štátnej správy, orgány alebo úrady, ktoré vykonávajú štátne záležitosti, ak ide o zamestnancov, ktorí neplnia úlohy štátneho orgánu pri vykonávaní štátnej správy alebo zamestnancov, ktorí neplnia úlohy pri vykonávaní štátnych záležitostí v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom,

b) ďalšie rozpočtové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku,

c) príspevkové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku okrem príspevkových organizácií, ktorých objem výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania je vyšší ako príspevok z rozpočtu zriaďovateľa, Slovenského národného divadla, Slovenskej filharmónie, Štátnych lesov Tatranského národného parku,

d) vyššie územné celky a obce, ak v súlade s § 1 ods. 3 písm. b) zákona o odmeňovaní nepostupujú podľa Zákonníka práce,

e) štátne fondy,

f) verejné vysoké školy a štátne vysoké školy, ak nejde o zamestnancov, u ktorých zamestnávateľ postupuje podľa § 1 ods. 7 zákona o odmeňovaní,

g) Rada pre vysielanie a retransmisiiu,

h) Slovenský pozemkový fond,

- i) Slovenská akadémia vied a verejné výskumné inštitúcie, ak nejde o zamestnancov, u ktorých zamestnávateľ postupuje podľa § 1 ods. 6 zákona o odmeňovaní,
 - j) školy, v ktorých sa vzdelávanie považuje za sústavnú prípravu na povolanie v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak zamestnávateľ nepostupuje podľa § 1 ods. 5 zákona o odmeňovaní,
 - k) základné umelecké školy, materské školy, jazykové školy a školské zariadenia v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak zamestnávateľ nepostupuje podľa § 1 ods. 4 zákona o odmeňovaní,
 - l) zamestnávateľia, o ktorých to ustanoví osobitný predpis a ich zamestnancov.
- 3./ Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platobných podmienok a podmienok zamestnávania.
- 4./ Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia podnikových kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1./ Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č.83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa čl.5 ods.6 prvá veta stanov OZ PŠaV na Slovensku oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto Kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov OZ.
- 2./ Zmluvné strany sa zaväzujú pri riešení vzájomných vzťahov vychádzať z platných predpisov, predovšetkým zo Zákonníka práce, Zákona o kolektívnom vyjednávaní a Zákona o sociálnom fonde.
- 3./ Zamestnávateľ má právnu subjektivitu zo zákona. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto Kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie ako štatutárneho zástupcu.
- 4./ Na účely tejto Kolektívnej zmluvy sa môže používať spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia Kolektívna zmluva „KZ“, namiesto označenia zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov skratka „OVZ“, namiesto zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“.

Článok 2

Uznesenie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- 1./ Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán.
- 2./ Táto 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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácu prácu alebo tele prácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.
- 3./ Účinnosť začína dňom 01.01.2025 a končí 31.12.2025.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- 1./ KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 2./ Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ do budúcnosti/ teda nie retroaktívne/ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie Kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s Kolektívnou zmluvou

- 1./ Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v štyroch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania. Predseda ZO OZ zašle jeden rovnopis predsedovi OR OZ, 1 zamestnávateľovi, 1 MsÚ ako zriaďovateľovi.
- 2./ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľovi s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- 3./ Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §- u 47, ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy.

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- 1./ Zamestnávateľ v rámci disponibilných finančných prostriedkov vyplatí zamestnancom na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných povinností osobný príplatok v súlade s §10 ZOVZ. Školy a školské zariadenia si na priznanie osobných príplatkov vypracujú kritériá.
- 2./ Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi náhradu za pracovnú pohotovosť v zmysle §21 ZOVZ.
- 3./ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu § 16 OVZ.
- 4./ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo nedeľu príplatok v sume 30% jeho funkčného platu § 17 OVZ.
- 5./ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu § 18 OVZ.
- 6./ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, sobotu, nedeľu alebo sviatok, patria mu príplatky podľa §16, §17 a §18 OVZ.
- 7./ Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50%, a ak ide o deň pracovného pokoja 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až §18 a plat za prácu nadčas podľa §19 OVZ.
- 8./ Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kritériách systému podľa predpisu patrí kreditný príplatok v sume 6% z platovej tarify a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobným predpisom/zák.č.317/2009Z.z/, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobným predpisom/zák.č.317/2009 Z. z/. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 0,50 centov nahor.

Odmeny

- 1./ Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu** v zmysle §20, ods. 1. písm. c /Z. z 2003/553, keď odpracoval u zamestnávateľa viac ako 1 rok.
- 2./ Zamestnávateľ môže vyplatiť odmenu za vykonanie práce
 - a/ pri príležitosti obdobia letných dovolení,
 - b/ pri príležitosti vianočných sviatkov.
- 3./ Odmena podľa odseku 2 písm. a/ sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka. / § 20 OVZ/.

Článok 8

Výplata platu a zrážky z platu

- 1./ Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne k 15. dňu na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
 - 2./ Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonať zrážky zo mzdy zamestnanca- člena odborovej organizácie, v prospech účtu ZO OZ najneskôr do 30-ho dňa v mesiaci, za ktorý plat vypláca.
 - 3./ 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.
 - 4./ Základná stupnica platobných taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10%. Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10% a od 1. septembra 2023 o ďalších 12%.
- Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Podľa novely Zákonníka práce č. 66/2020 Z. z, § 250b:

- 1./ v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platia ustanovenia prvej časti až desiatej časti s odchýlkami uvedenými v odsekoch 2 až 6.2) Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu:
 - a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje.

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

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

3./ Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred.

Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.

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

5./ Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80% jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy.

Článok 9

Odstupné a odchodné

§ 76, § 76a

1./ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ ZP odstupné a to najmenej vo výške:

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 a menej ako dvadsať rokov,

d/ štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2./ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ ZP odstupné a to najmenej vo výške:

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./ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou uvedeného v §63 ods. 1. písm. a/ZP a ktorý bude vykonávať práce spojené s likvidáciou až do skončenia likvidácie zamestnávateľa odstupné vo výške uvedenej v písmene a/.

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

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

V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť zvýšenie odchodného priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje. Zmluvné strany sa dohodli na vyplatení **dvoch funkčných platov zamestnanca**.

5./ Podľa ustanovenia § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z sa pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi skončí pracovný pomer najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. Ide o skončenie pracovného pomeru zo zákona, pričom pri tomto skončení patrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odstupné.

Zamestnávateľ môže s pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, ktorý dovŕšil 65 rokov veku / bolo mu vyplatené odstupné/, uzatvoriť nový pracovný pomer alebo sa dohodnúť na kontinuálnom pokračovaní v pracovnom pomere podľa § 82 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z., ale pri opätovnom uzatvorení pracovného pomeru na dobu určitú sa bude takéhoto zamestnanca týkať ustanovenie § 76 ods. 4 Zákonníka práce, t. j. ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, **je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak.**

Povinnosť vrátenia odstupného sa nevzťahuje, ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru uzatvorí s tým istým zamestnávateľom dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Z uvedených ustanovení vyplýva, že zamestnávateľ zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer podľa § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z., vyplatí odchodné pri prvom skončení jeho pracovného pomeru z dôvodu odchodu na starobný dôchodok.

Zamestnanec má nárok na odchodné aj odstupné.

6./ Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.

7./ Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

8./ V kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje.

9./ Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

10./ Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie sa od mesiaca júl 2022 mení po dohode so zamestnancami a to nasledovne:

- zamestnávateľ príspeje zamestnancovi na doplnkové dôchodkové sporenie sumou najviac 10,- €,

- zamestnanec súhlasí so zrážkou najmenej 10,- € na doplnkové dôchodkové sporenie.

Zmena výšky príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie nadobúda platnosť 01.07. 2022.

Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzavretú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 10

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platobnej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat podľa zaradenia do platového stupňa § 7 ods. 4 OVZ.

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

1./ Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne podľa §85 ods. 8 ZP.

Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.

2./ Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 12

Dovolenka a zotavenie

1./ V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v §103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku./pedagogickí zamestnanci, riaditeľ, zástupca/

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13

Obdobie sociálneho mieru a jeho porušenie

- 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 krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu t. j. štrajk a výluky, po splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- 3./ Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37, ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 14

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 Slovenskej republiky/ ďalej ministerstvo/.
- 3./ Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 15

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- 1./ Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na plnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- 2./ Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi/§ 13 ods.5 ZP/

Článok 16

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.
- 2./ Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §240 sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť:

a/ jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor OZ, ktorý je jej štatutárny orgán, za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa

v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzavretou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.

b/ zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým aj nepedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov,

c/ zamestnávateľ poskytne počítačové spojenie na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,

d/ zamestnávateľ poskytne predsedovi odborovej organizácie alebo inej osobe poverenej predsedom odborovej organizácie časový priestor na pracovných poradoch za účelom poskytnutia informácií o činnosti odborovej organizácie. Za týmto účelom umožní zamestnávateľ odborovej organizácii využiť elektronický informačný systém používaný zamestnávateľom / §230 b ods. 2 ZP/

Článok 17

Splnomocnenie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

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

a/ vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie tak, ako určuje ZP a ZOVS a ZVS /vydanie pracovného poriadku, predpisov BOZP, nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času/

b/ informovať odborovú organizáciu najmä:

-o platobnej neschopnosti zamestnávateľa/ §23, ods.1ZP/

c/o iných prípadoch rozviazania pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením §74

- o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2025

- o použití mzdových prostriedkov, poskytovať hospodárske a štatistické výkazy

- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP §6, NV SR č.395/2006 Z. z o podmienkach poskytovania OOP

d/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

-opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov/§29 ZP/

- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou/§159, ods. 4 ZP/ zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia §237, ods. 1, písm. d. ZP/

Článok 18

Závazky odborovej organizácie

- 1./ Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 tejto KZ.
- 2./ Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- 3./ Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov v KZ.
- 4./ Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa §230 ZP.

Článok 19

Bezpečnosť a ochrana pri práci

- 1./ Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §147 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- 2./ Zamestnávateľ v záujme toho bude:
 - a/ zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť § 6 ods. 1 písm. o BOZP,
 - b/zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
 - c/ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu/ § 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP
 - d/ sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžiadať a kontrolovať ich dodržiavanie.
 - e/ kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií,
 - f/ vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
 - g/ zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadaním na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),

h/ poskytnúť zamestnancom ochranný odev a ochrannú pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha znečisteniu (§6 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
i/ zabezpečiť zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny- zabezpečenie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP)

Pracovný úraz:

a/ je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným spôsobením vonkajších vplyvov/§195 ods. 2 ZP/

b/ nie je úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť/§195 ods. 3 ZP/. Ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním k poškodeniu zdravia alebo k jeho smrti úrazom/ pracovný úraz/, zodpovedá za škodu tým vzniknutú zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere.

Povinnosti zamestnanca/bezodkladne oznámiť/

a/ vznik pracovného úrazu alebo služobného úrazu, ktorý utrpel, ak mu to dovoľuje zdravotný stav,

b/ iného úrazu ako pracovného úrazu alebo smrti, ku ktorej nedošlo následkom pracovného úrazu, ak vznikli na pracovisku alebo v priestoroch zamestnávateľa,

c/ nebezpečnej udalosti,

d/ bezodkladnej hrozby závažnej priemyselnej havárie a závažnej priemyselnej havárie.

Hlásenie vzniku pracovného úrazu

1/ Len čo sa najbližšie nadriadený dozvie o registrovanom pracovnom úraze, je povinný ihneď ohlásiť úraz:

a/ vedeniu organizácie,

b/ ZO OZ- zástupcovi zamestnancov,

2/ Po prijatí správy o smrteľnom, ťažkom alebo hromadnom úraze sú organizácie povinné ihneď úraz ohlásiť:

a/ príslušnému Inšpektorátu práce,

b/ príslušnému útvaru PZ, ak mohol byť spáchaný trestný čin,

c/ organizácie sú povinné ihneď po ohlásení pracovného úrazu podliehajúceho registrácii zistiť zodpovedne a spoľahlivo príčinu, príčinné súvislosti a všetky ďalšie okolnosti vzniku pracovného úrazu a o výsledku zistenia spísať najneskôr do štyroch dní po ohlásení úrazu záznam o pracovnom úraze.

Zamestnávateľ sa podľa §196 ZP ods. 1, zbaví zodpovednosti za úraz celkom, ak preukáže, že jedinou príčinou škody bola skutočnosť, že:

- a./ škoda bola spôsobená tým, že postihnutý zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo
- b./ škodu si spôsobil postihnutý zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol škodu zabrániť.

Zamestnávateľ sa podľa §196 ZP ods. 2, zbaví zodpovednosti za úraz sčasti, ak preukáže, že :

- a./ postihnutý zamestnanec porušil svojím zavinením právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený, a že toto porušenie bolo jednou z príčin škody,
- b./ jednou z príčin bolo, že zamestnanec bol pod vplyvom alkoholu, omamných alebo psychotropných látok,
- c./ zamestnancovi vznikla škoda preto, že si počínal v rozpore s obvyklým spôsobom správania sa tak, že je zrejmé, že hoci neporušil právne predpisy alebo ostatné predpisy, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo osobitné predpisy, konal ľahkomyselné a musel si pritom byť vzhľadom na svoju kvalifikáciu a skúsenosti vedomý, že si môže privodiť ujmu na zdraví.

Registrovaný školský úraz:

-je poškodenie zdravia/d'alej len úraz/ dieťaťa, žiaka alebo študenta/d'alej len žiak/ ak sa stal:

- a/ pri výchovno-vzdelávacej činnosti na základných školách, základných umeleckých školách, stredných školách, špeciálnych školách, školských zariadeniach a vysokých školách/d'alej len škola/ alebo nepovinnej činnosti organizovaných školou alebo v priamej súvislosti s ňou,
- b/ pri činnostiach, ktoré nie sú uvedené v písm. a/ ak ich žiak vykonal na príkaz alebo so súhlasom vychovávateľa alebo povereného zamestnanca školského zariadenia.

Registrovaný školský úraz 1/ je úraz, ktorý je dôvodom neprítomnosti žiaka v škole na základe stanoviska ošetrojúceho lekára trvajúcej viac ako tri dni alebo smrti žiaka.

Neregistrovaný školský úraz a nebezpečná udalosť:

- a/ neregistrovaný školský úraz je úraz, ktorý je dôvodom neprítomnosti žiaka v škole na základe stanoviska ošetrojúceho lekára trvajúcej menej ako štyri dni, po prípade ak aj nedôjde k neprítomnosti žiaka v škole, ale dôjde k poškodeniu jeho zdravia úrazom,

b/ nebezpečná udalosť, pri ktorej bola ohrozená bezpečnosť alebo zdravie člena záujmového útvaru, ale nedošlo k poškodeniu jeho zdravia.

Povinnosti školského zariadenia:

a/ školské zariadenie vnútorným predpisom určí, komu a akým spôsobom sa oznamuje vznik úrazu a nebezpečnej udalosti,

b/ spisuje záznam o registrovanom školskom úraze uvedený v prílohe č.1 najneskôr do štyroch dní po oznámení vzniku registrovaného školského úrazu. Ak sa jedná o neplnoletého žiaka, k jeho spísaniu sa prizve zákonný zástupca žiaka,

c/ vyšetří každý úraz,

d/ vedie evidenciu úrazov a nebezpečných udalostí

Článok 20

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1/ Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad BOZP u zamestnávateľa.

2/ Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s §149 ZP:

a/ 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 zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými podmienkami,

b/ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,

c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,

d/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

e/ zúčastňovať sa na rokovaníach , otázkach BOZP

3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciu zhodnotiť minimálne:

-1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,

-1x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením Vlády SR č.395/2006 Z. z o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 21

Zdravotná a rekreačná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1./

- a) poskytnúť matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.
- b) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca (§30e ods. 18 zákona NR SR č. 355/2007 Z. z),
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispieť na rehabilitačnú starostlivosť alebo očné optiku ak o to zamestnanec požiada .
- d) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom najmenej jedenkrát ročne v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožniť absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebapoznanie a riešenie konfliktov (§79 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z).
- e/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

2./ Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu v období je: /§ 8 zák. č462/2003 Z. z/

- od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu

3./ V kolektívnej zmluve uzatvorenej podľa osobitného predpisu možno dohodnúť dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo vyššej percentuálnej sadzbe ako ustanovuje zákon, najviac vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 22

Stravovanie

1./ Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle §152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie podaním teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny v zariadeniach verejného stravovania. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce viac ako štyri hodiny. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov, stravovanie formou stravných lístkov vo výške **6,23,- €** iba podľa počtu pracovných dní v jednotlivých mesiacoch. Stravné lístky sa dávajú mesiac dopredu. Počas dní, keď zamestnanec nevykonáva žiadnu prácu, nemá nárok na stravný lístok. Čiže stravné lístky nebudú poskytnuté v dňoch dovolenka, návšteva lekára/ celý deň/, pohrebná udalosť blízkeho, OČR, PN. Po prerokovaní zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov budú stravné lístky poskytnuté aj počas čerpania náhradného voľna.

2./ Zamestnávateľ prispieva zamestnancovi na stravný lístok minimálne **55%** z jeho hodnoty. Zamestnávateľ môže zo sociálneho fondu uhradiť len, časť alebo zvyšok hodnoty stravného lístka.

V prípade, že je zamestnanec na pracovnej ceste, nevzniká mu za tento deň nárok na stravný lístok, ale na stravné, ktoré sa pri tuzemskej pracovnej ceste rovnako mení od 01. 08. 2024.

Suma stravného závisí od dĺžky trvania služobnej cesty nasledovne:

-5- 12 hod.: 8, 30,- €

-12- 18 hod.: 12, 30,- €

-nad 18 hod.: 18, 40,- €

§ 5 ods. 2 a § 8 ods. 1 zákona č. 283/ 2002 Z. z o cestných náhradách

3./ Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v **sume 0,30 €** na jedno jedlo.

4./ Odborový zväz sa zaväzuje prispievať na stravovanie zo svojho rozpočtu v **sume 0,10 €** na jedno jedlo.

Článok 23

Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1./ Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2./ Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, sa budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platobných predpisov.

Článok 24

Sociálny fond

- 1./ Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a/ povinným prídelenom vo výške 1%
 - b/ ďalším prídelenom najmenej vo výške 0,05%
- zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Štvrtá časť

Článok 25

Záverečné ustanovenia

- 1./ Plnenie KZ budú vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto KZ.
- 2./ Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. KZ sa uzatvára na rok 2025, ktorá nadobúda účinnosť 1. januára 2025 a končí 31. decembra 2025.
- 3./ V prípade zániku jednej zo zmluvných strán zodpovednosť za plnenie KZ preberá druhá strana alebo nastupujúca organizácia.
- 4./ Vo vládnom návrhu zákona o štátnom rozpočte na rok 2023-2024 sú zohľadnené výdavky súvisiace s pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania podľa tejto kolektívnej zmluvy. Záväzky vyplývajúce z tohto bodu sa uplatňujú v zmysle kompetencií vyplývajúcich zo všeobecne záväzných právnych predpisov.
- 5./ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Rimavskej Sobote, dňa 01.01 2025

.....

Katarína Sojková
predseda ZO pri CVČ

.....

PaedDr. Ivana Pivarníková
riadiateľka CVČ

Účinnosť Kolektívnej zmluvy je od 01. januára 2025

SOCIÁLNY FOND

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1./ Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia prostriedkami sociálneho fondu č. 152/1994 Z. z/ ďalej len SF/ v pôsobnosti zamestnávateľa. 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. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu.

Zúčtovanie povinného prídelu zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.

5./ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa.

6./ V prípade akéhokoľvek sporu týkajúceho sa sociálneho fondu sa zmluvné strany zaväzujú riešiť vzájomným vyjednávaním.

7./ Zamestnávateľ posúdi možnosť sociálnej výpomoci aj z iných zdrojov v prípade aktuálnej potreby.

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1./ Stravovanie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov/ §152 ZP/ na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,30 -€

2./ Deň učiteľov

3./ Spoločné posedenia ako sú: výročné pracovné porady, posedenie pri príležitosti ukončenia školského roka, vianočné posedenie

4./ Časť sociálneho fondu použije zamestnanec na:

a/ rekreáciu a regeneráciu pracovnej sily

b/ dioptrické okuliare zakúpené v očnej optike

c/ preplatenie 50 % z mesačného poplatku za záujmový útvar dieťaťa zamestnanca CVČ
/ prepláca sa polročne /

Položky bodu č. 4 môžu zamestnanci čerpať do vopred vyrátanej výšky finančného príspevku z rozpočtu sociálneho fondu.

Jednotlivé položky bodu č. 4 je možné kombinovať so zreteľom na nepresiahnutie maximálnej ročnej sumy určenej na osobu.

Čerpanie sociálneho fondu prebieha do konca kalendárneho roka.

Sociálny fond môže zamestnanec začať čerpať ak u zamestnávateľa odpracoval minimálne 1 rok.

Tieto zásady sú súčasťou KZ.

.....
Katarína Sojková
predseda ZO pri CVČ

.....
PaedDr. Ivana Pivarníková
zamestnávateľ CVČ

Príloha č.1

Splnomocnenie

Základná organizácia PšaV na Slovensku pri Centre voľného času Relax, Povstania 605/9,97901 Rimavská Sobota, IČO: 45028320, na základe uznesenia výboru základnej organizácie zo dňa 14. 06. 2021, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Katarínu Sojkovú, predsedkyňu základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2025, ako ju aj splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2025 v mene našej základnej organizácie.

Rimavská Sobota 01.01. 2025

.....
PaedDr. Ivana Pivarníková
riaditeľka CVČ

Plnomocenstvo prijímam:

.....
Katarína Sojková
predsedkyňa ZO za výbor ZO OZ

V Rimavskej Sobote 01.01. 2025