

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

**v pôsobnosti Krajského centra voľného času v Trenčíne**

V záujme vytvárania priaznivých podmienok výkonu práce vo verejnom záujme a v súlade s ustanoveniami zákona č. **311/2001** Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, zákona č.**2/1991** Zb.z. o kolektívnom vyjednávaní

Pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. **553/2003 Z.Z** o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnej službe

**a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2016,**

zmluvné strany:

**Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku** pri Krajskom centre voľného času v Trenčíne, Pod Sokolicami č. 14, 911 01 Trenčín, EČ: 73-2520-003, zastúpenou Janou Klemensovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 7 ods. 6 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 01.01.2008  
(ďalej Odborová organizácia)

na jednej strane

**Krajským centrom voľného času so sídlom v Trenčíne,**  
Pod Sokolicami č. 14, 911 01 Trenčín IČO: 34056149,  
zastúpené riaditeľom PaedDr. Renátou Bielikovou,  
(ďalej zamestnávateľ, KCVČ)

na druhej strane

uzatvárajú

## **KOLEKTÍVNU ZMLUVU NA ROK 2016**

# Prvá časť

## Úvodné ustanovenia

### Článok 1

#### *Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy*

(1) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 7 ods. 6, stanov odborovej organizácie, ktorým Výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Janu Klemensovú, predsedníčku odborovej organizácie

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa Krajského centra voľného času v Trenčíne, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ" a namiesto kolektívnej dohody na rok 2011 skratka "KD".

(4) Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania.

(5) 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 2

#### *Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa*

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230 a § 231 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. 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 a 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.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2016.

## **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. Na návrh je druhá strana povinná odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ ale to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

(3) Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

## **Článok 5**

### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

## **Článok 6**

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

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v jednom rovnopise ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania a jeden rovnopis si nechať.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom KCVČ. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

(3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

## **Druhá časť**

### **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z KZ**

## **Článok 7**

### **Plat, výplata platu**

(1) Nariadením vlády č. 432/2015 Z. z. sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme o 4% s platnosťou od 23.12.2015.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr do posledného pracovného dňa v nasledujúcom mesiaci.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať maximálne na 2 osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

## Článok 8

### *Odstupné a odchodné, dôchodkové sporenie*

1/Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b), patrí ( po uplynutí výpovednej doby ) pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej

- a) **žiadne** odstupné, ak pracovný pomer zamestnanca trval **menej ako 2 roky**
- b) **jeho jedného priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov**,
- c) **2 -násobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov**,
- d) **3- násobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov**,
- e) **4 -násobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej 20 rokov**.

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou z dôvodov** uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) alebo, (teda pred začatím plynutia výpovednej doby) odstupné najmenej v sume

- a) jeho **priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **menej ako 2 roky**,
- b) **2 -násobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov**,
- c) **3 -násobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov**,
- d) **4 -násobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov**,
- e) **5 -násobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej 20 rokov**,

Zrušuje sa možnosť, že ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že zamestnanec zotrvá v pracovnom pomere len časť výpovednej doby, zamestnancovi patrí pomerná časť odstupného, teda zrušuje sa možnosť dohody kombinácie výpovednej doby a odstupného.

**2/Výplatu odstupného zabezpečuje zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru, a to v najbližšom výplatnom termíne určenom na výplatu mzdy.** Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

## Článok 9

### *Pracovný čas zamestnancov*

(1) V zmysle KD, bod II. ods. 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2016 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a 1/2 hodiny týždenne s platnosťou od 1.januára 2016.

(2) Zamestnanec má v roku 2016 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

(3) Zamestnávateľ môže povoliť na základe žiadosti pružné štvortýždňové pracovné obdobie na základe Z.z. č. 311/2001 §89 odsek 1, odstavce c). Pracovný deň bude rozvrhnutý na základe potreby pri dodržaní základného pracovného času určeného zamestnávateľom od 8hod. do 15hod.

(4) Zamestnávateľ môže povoliť na základe žiadosti pružný pracovný čas podľa §88 Zákonníka práce.

## Článok 10

### *Dovolenka na zotavenie*

(1) Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6-tich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP je 9 týždňov v kalendárnom roku.

(2) Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov s prihliadnutím na záujmy zamestnancov (§ 111) v rozsahu 1 týždeň.

(3) Plán dovoleniiek - zmluvné strany sa zaväzujú, že do konca mája sa vypracuje predbežný plán dovoleniiek, na základe ktorého sa dovolenka bude čerpať v roku 2016.

## Článok 11

### *Odmeny*

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí jubilea a to 50 rokov a 60 rokov vo výške jedného funkčného platu.

## Tretia časť

### Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

## Článok 12

### *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 prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 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 tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

## Článok 13

### *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, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohoto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume tristotridsaťdva euro. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávanía.

#### **Článok 14**

##### ***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 kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) 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 stanovený v % 76 a odst.1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah §76 odst.2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

(3) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13ods.6ZP).

#### **Článok 15**

##### ***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. Zamestnávateľ sa zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť všetko na plnenie jej povinností podľa § 240 ods. 3 ZP.

(2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich.

#### **Článok 16**

##### ***Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti***

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

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
  - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zákona č. 552/2003 Z. z.)
  - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§111 ods. 1 ZP)
  - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák.č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde)

- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku (§ 23 ods. 1 ZP)
  - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
    - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
    - b) o dôvodoch prechodu
    - c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
    - d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods.1 ZP)
  - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP)
  - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.7 ZP)
  - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP)
  - zrozumiteľným spôsobom po prijatí rozpočtu, potom na požiadanie priebežne o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov
  - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vi. SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou otázky upravené v §§ 237 a 239 ZP.
- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady ( § 237 ods.2 a § 239 ZP)

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno ( § 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu.

## **Článok 17**

### **Záväzky odborovej organizácie**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 13 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 zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

## **Článok 18**

### **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

a/ kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami

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

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

d/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne

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

1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

### **Článok 19**

#### **Zdravotnícka starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

a/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem

b/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a ošetrovania člena rodiny výška náhrady príjmu je v období

- od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % 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.)

### **Článok 20**

#### **Stravovanie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy v priebehu pracovnej zmeny.

Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

(3) 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 0,20 Eur.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnávateľa.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť stravné lístky v čase čerpania riadnej dovolenky a náhradného voľna.

### **Článok 21**

#### **Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

### **Článok 22**

#### **Sociálny fond**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- povinným prídelením vo výške 1% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok



## Štvrtá časť

### Článok 23

#### Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že plnenia záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy budú kontrolované minimálne raz ročne (príp. podľa požiadavky jednej zo strán) na spoločnom rokovaní zástupcov výboru základnej organizácie a zamestnávateľa.
- (2) Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.01.2016.
- (3) Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.
- (4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Trenčíne, dňa 1.1.2016

Príloha: Zoznam členov ZO OZ PšaV pri KCVČ v Trenčíne, Pod Sokolicami č. 14, 911 01 Trenčín

73 - 2520 - 003  
ZO OZ PšaV na SLOVENSKU  
Krajské centrum voľného času v  
Pod Sokolicami č. 1  
911 01 Trenčín

Krajské centrum voľného času  
Pod Sokolicami  
TRENČÍN

---

Jana Klemensová  
Predsedníčka ZO OZ PšaV pri KCVČ

---

PaedDr. Renáta Bieliková  
Štatutárny zástupca KCVČ

Príloha č.1:

V Trenčíne dňa 1.1.2016

**Zoznam členov  
ZO OZ PšaV pri KCVČ v Trenčíne,  
Pod Sokolicami č. 14,  
911 01 Trenčín**

1. Jana Klemensová
2. Žaneta Gavendová
3. Ing. Katarína Bučková