

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Považské osvetové stredisko v Považskej Bystrici, zastúpené Mgr. Danielou Čižmárovou, riaditeľkou (ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry Považské osvetové stredisko v Považskej Bystrici ďalej len „základná organizácia“, zastúpená predsedom závodného výboru Máriou Labudíkovou,

na druhej strane

uzatvárajú túto

**kolektívnu zmluvu**

**na rok 2014**

## **Časť I**

### **Všeobecné ustanovenia**

#### **Článok 1**

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

#### **Článok 2**

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

#### **Článok 3**

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

#### **Článok 4**

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, návrhy, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

## **Časť II**

### **Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy**

#### **Článok 5**

- a) Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a 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.
- b) Akékoľvek kolektívne spory medzi zmluvnými stranami budú riešené kolektívnym vyjednaním. V prípade jeho neúspešnosti sa riešenie sporov riadi ustanoveniami o kolektívnom vyjednaní.

#### **Článok 6**

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

## **Článok 7**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon odborárskych funkcií, na účasť na odborárskom vzdelávaní, na odborárskych akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch pracovné voľno v nevyhnutnom rozsahu s náhradou platu v sume ich priemerného zárobku. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych činností, ak ich nie je možné vykonať mimo pracovného času.

## **Článok 8**

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

## **Článok 9**

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru. x)

## **Časť III**

### **Pracovnoprávne vzťahy**

## **Článok 10**

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

## **Článok 11**

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so závodným výborom organizačný poriadok. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom.

## **Článok 12**

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

## **Článok 13**

Pracovný čas je 37 a ½ hodiny týždenne.

## Článok 14

Považské osvetové stredisko v Považskej Bystrici **uplatňuje pružný pracovný čas**. Zamestnanec si sám v jednotlivých pracovných dňoch volí začiatok i koniec pracovného času v rámci týchto časových úsekov **/voliteľný pracovný čas/** :

- **6.30 - 8.30 hod.**
- **14.30 - 18.00 hod.**

- a/ Medzi dva úseky voliteľného pracovného času je vložený **základný pracovný čas** v dobe :  
**8.30 - 14.30 hod.**, v ktorom je **zamestnanec povinný byť na pracovisku**.
- b/ Základný pracovný čas spolu s úsekmi voliteľného pracovného času tvoria **denný prevádzkový čas**. Zamestnanec nesmie vykonávať prácu mimo denného pracovného času, pokiaľ sa nejedná o prácu nadčas, respektíve o plánované kultúrne podujatie.
- c/ **Počas mesiaca je zamestnanec povinný odpracovať celý určený mesačný pracovný čas**. Ak zamestnanec neodpracoval stanovený fond pracovnej doby, je povinný túto neodpracovanú časť pracovného času nadpracovať najneskôr do konca príslušného mesiaca. Nadpracovanie nie je prácou nadčas. Za nadpracovanie sa považuje aj čerpanie náhradného voľna zamestnanca.
- d/ **Práca nadčas** je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom. Súhlas na prácu nadčas dáva riaditeľka POS. Jedná sa o prácu vykonávanú nad určený týždenný pracovný čas.
- e/ **Prekážky v práci na strane zamestnanca** sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce iba v rozsahu, v ktorom nevyhnutne zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času sa posudzujú ako ospravedlnené, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy.

## Článok 15

- a) Pokiaľ to prevádzkové dôvody dovoľia a po dohode s odborovým orgánom zamestnávateľ vyhovie žiadostiam zamestnancov o úpravu pracovného času *podľa § 90 ods. 11 Zákonníka práce*
- b) Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov povoliť zamestnancovi pracovný pomer na kratší pracovný čas *podľa §49 Zákonníka práce ak zamestnanec o úpravu požiada písomne*.
- c) Pri účasti zamestnancov na preventívnych prehliadkach podľa tejto KZ sa do pracovného času započítava doba strávená na preventívnych prehliadkach a čas na cestu tam a späť *podľa § 138 Zákonníka práce*

## Článok 16

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Poskytnutá prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času a zamestnanci ju môžu čerpať v časovom rozpätí od 11.30 h do 14.00 h.

## Článok 17

Práca nadčas:

- a) Prácou nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad rámec pracovného času.
- b) Zamestnávateľ môže nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín za kalendárny rok a v priemere 8 hodín týždenne v období šiestich mesiacov po sebe nasledujúcich.
- c) Práca nadčas musí byť nariadená písomne pred samotným výkonom práce a odsúhlasená podpisom štatutárneho zástupcu organizácie, priameho nadriadeného a vedúcim oddelenia ekonomiky.
- d) Prácu nadčas možno nariadiť len v prípade:
  - výkonu mimoriadnych prác v skrátenej termíne,
  - pri ohrození prevádzky organizácie,
  - pri konaní kultúrnych podujatí v sobotu a v nedeľu.

## Článok 18

- a) Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce. Zamestnanec má na uvedenú dovolenku právny nárok podľa tejto kolektívnej zmluvy.
- b) Zamestnávateľ pri určovaní plánu dovoleník prihliada na oprávnené záujmy zamestnanca. Plán dovoleník prerokuje so zástupcom zamestnancov.
- c) Preplatenie nevyčerpanej dovolenky je možné len vtedy, ak si ju zamestnanec nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

## Článok 19

Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté podľa ust. § 140 ods.3 ZP.

## Článok 20

Pracovné voľno s náhradou platu, alebo bez náhrady platu bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení;
  - pracovné voľno s náhradou platu sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na osem dní v kalendári roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času;
  - ďalšie pracovné voľno bez náhrady platu sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času;
  - pracovné voľno s náhradou platu sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času;
  - pri účasti zamestnancov na preventívnych prehliadkach podľa tejto KZ sa do pracovného času započítava doba strávená na preventívnych prehliadkach a čas na cestu tam a späť podľa § 138 Zákonníka práce.
- b) narodenie dieťaťa manželke zamestnanca;
  - pracovné voľno s náhradou platu sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a späť.

c) sprevádzanie;

- rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie. Pracovné voľno s náhradou platu sa poskytuje len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na osem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času;
- zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy. Pracovné voľno s náhradou platu sa poskytuje len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas najviac na dvanásť dní v kalendárnom roku;
- pracovné voľno s náhradou platu na jeden deň – prvý deň začatia školského roka poskytuje zamestnávateľ matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov veku.

d) úmrtie rodinného príslušníka;

- pracovné voľno s náhradou platu na tri dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb;
- pracovné voľno s náhradou platu na dva dni pri úmrtí rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.

Spoločné ustanovenia:

a) Ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu;

b) Prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať. Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť zamestnancovi doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní. Ak zamestnanec má nárok na pracovné voľno bez náhrady platu, zamestnávateľ je povinný umožniť mu nadpracovanie zameškaného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody;

c) O tom, či ide o neospravedlivené zameškanie práce rozhoduje zamestnávateľ.

## Článok 21

Zamestnancovi, ktorý nemôže vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy a aj z prevádzkových a technických dôvodov, poskytuje zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 60% jeho priemerného zárobku

## Článok 22

Pracovné cesty:

a) Zamestnávateľ určí čas nástupu na pracovnú cestu, miesto výkonu práce, čas trvania, spôsob dopravy, a to pred nástupom na pracovnú cestu.

b) Pri náhradách počas pracovnej cesty platí interná smernica o cestovných náhradách

c) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi na pracovnú cestu do zahraničia výšku stravného podľa platných právnych predpisov.

d) Pri zahraničných pracovných cestách uhradí zamestnávateľ zamestnancovi vreckové vo výške 40 % stravného určené podľa § 13 ods. 4 zákona č. 283/2002 o cestovných náhradách.

## Článok 23

Výpovedná doba:

- a) Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a písm. b) ZP, je výpovedná doba tri mesiace.
- b) Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a zamestnávateľ s ním končí pracovný pomer výpoveďou z rovnakých dôvodov ako v § 63 písm. ods. 1 písm. a) a písm. b) ZP, je výpovedná doba štyri mesiace.

## Článok 24

- a) Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou z organizačných dôvodov, bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP, Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vo verejnej službe na rok 2014 a tejto kolektívnej zmluvy a pričom je zamestnávateľ povinný výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom, inak sú neplatné.
- b) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru alebo prihlásením do evidencie uchádzačov o zamestnanie na príslušnom úrade práce.

## Článok 25

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP a zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov, vyplatí zamestnávateľ odstupné vo výške **troch** funkčných plátov zamestnanca.
2. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP a zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov, vyplatí zamestnávateľ odstupné vo výške **štyroch** funkčných plátov zamestnanca.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP a zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov, vyplatí zamestnávateľ odstupné vo výške
  - a) **štyroch** funkčných plátov zamestnanca v prípade, že zamestnanec skončí pracovný pomer **dohodou** pred začatím plynutia výpovednej doby,
  - b) **troch** funkčných plátov zamestnanca v prípade, že zamestnanec skončí pracovný pomer **dohodou** počas plynutia výpovednej doby.
4. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP a zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov, vyplatí zamestnávateľ odstupné vo výške
  - a) **piatich** funkčných plátov zamestnanca v prípade, že zamestnanec skončí pracovný pomer **dohodou** pred začatím plynutia výpovednej doby,
  - b) **štyroch** funkčných plátov zamestnanca v prípade, že zamestnanec skončí pracovný pomer **dohodou** počas plynutia výpovednej doby.

## Článok 26

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako

70% odchodné vo výške troch funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení.

#### **Článok 27**

Zamestnávateľ bude polročne predkladať závodnému výboru správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch a oboznamovať závodný výbor s prípadmi skončenia pracovného pomeru.

#### **Článok 28**

Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a platových predpisov, ako aj záväzkov z Kolektívnej zmluvy na rok 2014. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi najmenej 5 pracovných dní pred jej uskutočnením. x)

### **Časť IV**

#### **Platové podmienky**

#### **Článok 29**

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

#### **Článok 30**

Stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa od 1.1.2014 zvýšia podľa Nariadenia vlády SR z 11.12.2013 nasledovne:

- a) základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá tvorí prílohu č. 1 zákona o odmeňovaní
- b) osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov, ktorá tvorí prílohu č. 2 zákona o odmeňovaní

#### **Článok 31**

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

#### **Článok 32**

- a) Zamestnancovi POS patrí tarifný plat vo výške platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený podľa základnej stupnice platových taríf ( ekonómka, účtovníčka, vodič osobného vozidla, upratovačka) alebo podľa osobitnej stupnice platových taríf (riaditeľka, manažéri, výtvarníčka).
- b) Prílohu KZ tvoria požadované kvalifikačné požiadavky zamestnancov na vykonávanie pracovných činností.



### Článok 33

Zamestnancovi, ktorý vykonáva remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti a je zaradený do platovej triedy 1 až 7, určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Ide o tieto pracovné činnosti:

- upratovačka,
- technik na oddelení technických činností a informatiky,

### Článok 34

Výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok:

- a) dlhodobšie priaznivé využívanie odborných znalostí a schopností zamestnanca,
- b) dĺžka odbornej praxe,
- c) osobné schopnosti a vlastnosti (organizátorské, riadiace, tvorivé, koncepcnosť, samostatnosť, spoľahlivosť v práci, pracovná disciplína, iniciatíva, úroveň spolupráce..),
- d) úroveň dlhodobej výkonnosti a výsledkov práce (dlhodobá stabilita plnenia úloh, zvyšovanie ekonomickej efektívnosti, zabezpečenie konečných výsledkov práce),
- e) zabezpečovanie rozvojových úloh (zlepšovanie organizácie práce, pracovných podmienok, zavádzanie nových pracovných metód a podobne),
- f) vykonávanie prác nad rámec pracovných povinností,
- g) zamestnávateľ upraví výšku osobného príplatku aj v prípade zastupovania, ak dĺžka zastupovania je dlhšia ako 4 týždne. Zvýšený osobný príplatok prislúcha zamestnancovi len po dobu zastupovania.

Zamestnancovi patrí tarifný plat zvýšený o osobný príplatok. Ak sa zmenia stanovené podmienky, výška sa upraví. Osobný príplatok sa priznáva na dobu jedného roka. Po uplynutí tejto doby sa priznaný osobný príplatok prehodnotí. V prípade, že zamestnanec preukáže mimoriadne osobné schopnosti, je možné upraviť výšku osobného príplatku aj v kratšej dobe, najskôr po uplynutí 6 mesiacov.

### Článok 35

#### **Príplatky za prácu nadčas budú poskytnuté**

- a) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 zákona o odmeňovaní ).
- b) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 zákona o odmeňovaní ).
- c) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 zákona o odmeňovaní ). Tieto príplatky patria zamestnancovi aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.
- d) Zamestnancovi za prácu nadčas vykonanú v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria príplatky podľa § 16až 18 zákona o odmeňovaní Tieto príplatky podľa (§ 19 zákona o odmeňovaní) patria aj vtedy, ak za prácu nadčas mal poskytnuté náhradné voľno.

e) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhrada v zmysle § 21 zákona o odmeňovaní.

### **Článok 36**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške ich funkčného platu.

### **Článok 37**

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že využije všetky možnosti na vytvorenie finančnej rezervy, ktorá bude slúžiť na vyplatenie odmien poskytovaných zamestnancom podľa § 20 ods. 1 písm. a), b), d) a e) zákona o odmeňovaní a vyčlení z objemu mzdových prostriedkov čiastku vo výške 5 % .

### **Článok 38**

Zamestnávateľ sa zaväzuje štvrťročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

### **Článok 39**

Výplata platu, preddavku a zrážky z platu

Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 30. kalendárny deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Ak na tento deň pripadá sobota, nedeľa alebo sviatok, výplatný termín sa presúva na predchádzajúci pracovný deň.

## **Časť VI**

### **Sociálna oblasť a sociálny fond**

### **Článok 40**

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

### **Článok 41**

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravných lístkov. Cena stravného lístka bola dohodnutá vo výške 3,30 €

### **Článok 42**

Zamestnávateľ poskytne pre zamestnancov, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín ďalšie teplé hlavné jedlo alebo stravné lístky .

### **Článok 43**

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

### **Článok 44**

- a) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne príspevok na každé jedlo vo výške 1,92 €. Okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa prvej vety, zamestnávateľ poskytne aj príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu a to vo výške 0,28 € .
- b) Zamestnanec v pracovnom pomere hradí 1, 10 €.

### **Článok 45**

Zamestnávateľ poskytne stravovanie podľa podmienok stanovených v článku 41, 42 a 43 tejto kolektívnej zmluvy zamestnancom a to aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to z dôvodu čerpania dovolenky, náhradného voľna, študijného voľna, počas ošetrovania člena rodiny, práceneschopnosti. Počas práceneschopnosti poskytne zamestnávateľ stravovanie za týchto podmienok:

- a) Počas prvých 10 dní práceneschopnosti bude zamestnancovi poskytnuté stravovanie zo strany zamestnávateľa, pokiaľ to umožňuje jeho liečebný režim, t.j. keď nie je hospitalizovaný.
- b) V ďalších dňoch práceneschopnosti bude poskytnuté stravovanie v prípade, že zamestnanec nie je hospitalizovaný alebo pripútaný na lôžko bez možnosti vychádzok.
- c) Stravovanie zo strany zamestnávateľa bude poskytnuté len počas prvých 3 celých mesiacov práceneschopnosti.

### **Článok 46**

Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov služby na regeneráciu pracovnej sily, na ktoré poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

### **Článok 47**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania a späť podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

### **Článok 48**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nevinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc vrátane sociálnej pôžičky podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

## Článok 49

Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom dary:

### a/ životné jubileá 50 rokov, 60 rokov

a odpracované roky z celkovej doby zamestnania :

15 – 20 rokov	20,00 €
20 – 30 rokov	33,50 €
30 - 35 rokov	50,00 €
nad 35 rokov	66,50 €

### b/ pracovné jubileá – 25, 30 rokov odpracovaných z celkovej doby zamestnania a za každých ďalších 5 rokov odpracovaných z celkovej doby zamestnania navýšenie o 7,00 € :

25 rokov	27,00 €
30 rokov	34,00 €
35 rokov	41,00 €

### c/ pri príležitosti odpracovania 15 rokov v organizácii vo výške 20,00€ a každých ďalších 5 odpracovaných rokov navýšenie o 7,00 € :

15 rokov	20,00 €	30 rokov	41,00 €
20 rokov	27,00 €	35 rokov	48,00 €
25 rokov	34,00 €	nad 35 rokov	55,00 €

### d/ prvý odchod do dôchodku

odpracované roky z celkového zamestnania :

do 25 rokov	50,00 €
do 30 rokov	66,50 €
do 35 rokov	83,00 €
nad 35 rokov	100,00 €

e/ za úspešné plnenie úloh v odborovej organizácii možno zvýšiť odmenu podľa schválenia vo výbore SLOVES pri POS o 7,00 €.

## Článok 50

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie ďalej len („DDS“) vo výške najmenej 2,0 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

## Článok 51

Zamestnávateľ zamestnancom poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie podľa zásad pre použitie sociálneho fondu.

## Článok 52

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok na úhradu nákladov spojených s realizáciou kolektívneho vyjednávania vo výške 0,05% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde.

### **Článok 53**

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídedom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídedom vo výške 0,50 % zo základu x),
- z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 cit. zákona.

### **Článok 54**

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

### **Článok 55**

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

### **Článok 56**

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne.

## **VII.**

### **Záverečné ustanovenia**

### **Článok 57**

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2014. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán. x)

### **Článok 58**

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

### **Článok 59**

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

### **Článok 60**

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

## Článok 61

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

## Článok 62

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

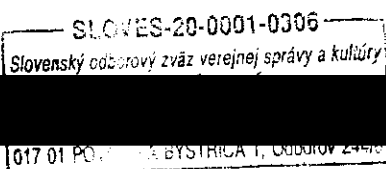
## Článok 63

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

## Článok 64

Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a podpisom sa zaväzujú ju dodržiavať.

V Považskej Bystrici dňa 30. decembra 2013



.....  
Mária Labudíková  
Slovenský odborový zväz verejnej  
správy a kultúry  
predseda ZO SLOVES pri POS v PB

POVAŽSKÉ OSVETOVÉ STREDISKO

017 01 Považská Bystrica

.....  
Mgr. Daniela Čižmárová  
štatutárny zástupca:  
Považského osvetového strediska  
v Považskej Bystrici