

# Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa **12.1.2018** medzi zmluvnými stranami:

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, Okružná 3657, 071 01 Michalovce, IČO: 42103924, zastúpená Mgr. Janom Majherom, predsedom (ďalej odborová organizácia)

a

Centrom pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie so sídlom v Michalovciach, PSČ: 071 01, IČO: 035570504, zastúpená PaedDr. Gabrielou Pastelákovou, riaditeľkou (ďalej zamestnávateľ)

## Prvá časť

### Úvodné ustanovenia

#### Článok 1

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

- 1/ Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- 2/ Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“ namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2018 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov skratka „KZVS“.

#### Článok 2

##### Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

#### Článok 3

##### Pôsobnosť kolektívnej zmluvy a jej účinnosť

- 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/ KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú v pracovnom pomere. KZ sa nevťahuje na

zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

- 3/ Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2018 a končí podpísaním novej KZ.
- 4/ KZ rešpektuje ustanovenia KZVS.

#### **Článok 4** **Zmena kolektívnej zmluvy**

- 1/ KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 pracovných dní odo dňa obdržania návrhu. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí z akom sú uzatvorené.
- 2/ Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť aj tie ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, taktiež 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 archivujú túto KZ po dobu 10 rokov od skončenia jej účinnosti.

#### **Článok 6** **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 15 dní od jej podpísania.
- 2/ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 15 dní od jej doručenia predsedovi odborovej organizácie. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, s prezenčnou listinou oboznámených zamestnancov.
- 3/ Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

### **Druhá časť**

#### **Vzťahy zmluvných strán, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie kolektívnych sporov a individuálnych sťažností**

#### **Článok 7** **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 3 ods. 1 tejto KZ.
- 2/ V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 3 ods. 1 KZ môžu

zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, tj. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom 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 tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

### **Článok 8** **Riešenie kolektívnych sporov**

- 1/ Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku 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, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

### **Článok 9** **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

- 1/ Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných 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/ Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi.

### **Článok 10** **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

- 1/ Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 3 Zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
  - a/ zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie a poplatky za služby a pod.) na svoje náklady,
  - b/ svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích aktivít odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa a v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na

- slávnostné podujatia súvisiace s ocenením zamestnancov,  
c/ priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

### Článok 11

#### Zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie, v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, č. ú.: 11491378/0900, vo výške **0,5%** z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 10. dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.
- 2/ 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.

### Článok 12

#### Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

##### Záväzky zamestnávateľa

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

##### **a/ vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch:**

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP)
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP)
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP)
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP)
- určenie prídeldu do sociálneho fondu, jeho čerpania a použitia (zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)

## **b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :**

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
  - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
  - b) o dôvodoch prechodu
  - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
  - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP)
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP)
- pri hromadnom prepúšťaní o
  - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
  - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
  - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
  - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
  - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP)
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, 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 a poskytovať rozbory hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP)
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 7 ods.6 zák.č.124/2006 Z. z. o BOZP v znení zák.č.309/2007 Z. z.)

## **c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.7 písm. a/ ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.7 písm. c/ ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehľbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 35 eur (§ 191 ods. 4 ZP)
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP)
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP)
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP )
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP)

- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP)

d/ **umožniť odborovej organizácii vykonanie kontrolnej činnosti** v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za týmto účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 2 a § 239 ZP),

### **Článok 13**

#### **Zväzky odborovej organizácie**

- 1/ Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 7 tejto KZ.
- 2/ Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa. (§ 230ZP).
- 3/ Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- 4/ Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru.

### **Tretia časť**

#### **Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov**

### **Článok 14**

#### **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

- 1/ Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §§ 146-147 ZP a zákonom NR SR č. 124/2006 Z. z. v znení neskorších úprav a predpisov sa zaväzuje vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.
- 2/ Zamestnávateľ v záujme toho bude:
  - a/ znalosť noriem BOZP a ich aplikáciu v praxi považovať za trvalú súčasť kvalifikačných predpokladov,
  - b/ zabezpečiť vybavenosť pracovísk prostriedkami BOZP podľa príslušných nariadení vlády pre vytváranie nezávadného pracovného prostredia,
  - c/ vykonať najmenej raz za 2 roky pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zaradeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
  - d/ informovať odborovú organizáciu o vývoji pracovnej neschopnosti z dôvodov pracovných úrazov. Odborová organizácia bude sledovať plnenie tejto úlohy vo vlastnom záujme,
  - e/ sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP tak vedúcich ako aj ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
  - f/ zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktoré by boli v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
  - g/ neposudzovať ako nesplnenie si povinnosti, ak zamestnanec nevykonával prácu, o ktorej

- sa dôvodne domnieval, že bezprostredne ohrozuje jeho zdravie alebo život alebo iných osôb,
- h/ dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia.

#### Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- 3/ Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- 4/ 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 vyšetrovať,
  - c/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
- 5/ 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 NV SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

### **Článok 15** **Starostlivosť o zamestnancov**

#### **a/ Zabezpečenie práv zamestnancov**

- 1/ Každý zamestnanec konajúci individuálne alebo spoločne s inými zamestnancami, ktorí sa domnievajú, že majú dôvod k sťažnostiam, majú právo nechať sťažnosť prešetriť zamestnávateľom alebo odborovým orgánom.

#### **b/ Starostlivosť o zdravie zamestnancov**

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje :
- a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca v zmysle § 30 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
  - b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
  - c/ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.
- 2/ Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu:
- a/ je v období:
    - od prvého kalendárneho dňa pracovnej neschopnosti **25 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
    - od štvrtého dňa do 10. kalendárneho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **55%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 ods. 2 zákona č. 462 / 2003 Z. z.),

### **c/ Starostlivosť o stravovanie zamestnancov**

- 1/ Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške **55%** hodnoty jedla (**1,925€**), najviac však do výšky **55%** stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č.283/2002 Zb. v znení neskorších predpisov.
- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume (0,525€) t.j. 15% na jedno hlavné jedlo.
- 3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje doručiť stravné lístky tým zamestnancom, ktorí na nich majú nárok, najneskôr v 10. deň prebiehajúceho mesiaca. Počet stravných lístkov sa vypočíta ako rozdiel pracovných dní v danom mesiaci a neodpracovaných pracovných dní z predchádzajúceho mesiaca na základe dochádzky.

### **d/ Starostlivosť o kvalifikáciu a iná starostlivosť o zamestnancov**

- 1/ Zamestnávateľ zabezpečuje systém upevňovania právneho vedomia všetkých zamestnancov. Obdobne to zabezpečuje odborová organizácia pre svojich členov.
- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov podľa § 153 ZP, prípadne jej zvyšovanie podľa § 154-155 ZP a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 3/ Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, poskytne zamestnávateľ pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- 4/ Členovia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie pred súdmi vo veciach súvisiacich s ich pracovným pomerom.

## **Štvrtá časť**

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

#### **Článok 16 Pracovný čas**

- 1/ V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na **37 a ½ hodiny týždenne**;
- 2/ Základný týždenný pracovný čas je určený od 8.00 do 14.00 hod.  
Voliteľný pracovný čas je možné uplatniť:  
doobeda od 6.30 do 8.00 hod  
poobede od 14.00 do 16.30 hod.
- 3/ Pružné pracovné obdobie v danom roku sa uplatní ako pracovný týždeň.
- 4/ Pri prekážkach v práci na strane zamestnanca, za ktoré zamestnancovi patrí náhrada mzdy podľa ZP je zamestnanec povinný predložiť zamestnancovi doklad, ktorý ustanoví presnú dĺžku nevyhnutne potrebného času. V prípade, že je na základe dokladu určený jeden deň



ako nevyhnutne potrebný čas, ako výkon práce s náhradou mzdy sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného pracovného času zamestnanca, t.j. 7,5 hodín.

### **Článok 17 Dovolenka**

- 1/ Základná výmera dovolenky pre odborných zamestnancov po dohode so zamestnávateľom sa určuje v dĺžke deväť týždňov, a to na základe § 103 ZP ods. 3 a KZ VS, čl. II, bod 2.
- 2/ Základná výmera dovolenky pre neodborných zamestnancov po dohode so zamestnávateľom sa určuje v dĺžke päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕšil 33 rokov veku (podľa KZ VS, čl. II, bod 2).
- 3/ Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniak, ktorý odsúhlasuje základná odborová organizácia na kalendárny rok.
- 4/ Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky tak, aby si ju zamestnanec mohol vyčerpať do konca kalendárneho roka.
- 5/ Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

## **Piata časť**

### **Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania**

### **Článok 18 Platové podmienky**

- 1/ Zamestnávateľ, sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č.553/2003 Z. z. a zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- 2/ Zamestnávateľ zaradí zamestnanca, ktorý vykonáva činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce do najvyššej platovej tarify platovej triedy, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe (§7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z.).
- 3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností minimálne **6%** tarifných platov (§ 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z.).
- 4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplácať neodborným zamestnancom osobný príplatok vo výške **4%** tarifných platov (NV č. 630/2008 Z. z. a 393/2014 Z. z.) ak právny predpis alebo MŠVV a Š SR svojim odporúčaním neustanoví iný mechanizmus.
- 5/ Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať

pri jeho priznaní kritériá pre poskytovanie osobných príplatkov a odmien, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ., po prerokovaní s odborovou organizáciou.

- 4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 0,50 € nahor.
- 5/ Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný, po prerokovaní s odborovou organizáciou. Odobrať úplne priznaný osobný príplatok zamestnancovi môže zamestnávateľ z dôvodu výrazného zhoršenia jeho pracovných výsledkov a v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.
- 6/ Zamestnávateľ sa zaväzuje vo výplate platu za mesiac november upraviť výšku osobných príplatkov zamestnancom tak, aby sa po zohľadnení mzdových prostriedkov na mesiac december 2018 vyčerpal celý ročný mzdový fond.

### **Článok 19 Výplata platu**

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je **desiaty** deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.
- 3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods. 8 ZP ).

### **Článok 20 Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

- 1/ Pri práci nadčas sa primárne postupuje podľa platného Zákonníka práce.
- 2/ Zamestnávateľ a zamestnanec sa vopred dohodnú na práci nadčas, na práci v sobotu a nedeľu a vo sviatok a na forme náhrady za túto prácu.
- 3/ Náhrada za prácu nadčas alebo za prácu v sobotu a v nedeľu môže byť vo forme náhrady mzdy alebo čerpania náhradného voľna.
- 4/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu (po predchádzajúcom súhlase riaditeľa CPPPpP) príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 zákona č. 553/2003 Z. z.) alebo mu poskytne náhradné voľno, ktoré vyberie do jedného mesiaca.
- 5/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok (po predchádzajúcom súhlase riaditeľa CPPPpP) príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu ( § 18 zákona č.

553/2003 Z. z.).

- 6/ Zamestnávateľ umožní, po vzájomnej dohode, za každú odpracovanú hodinu práce nadčas čerpať hodinu náhradného voľna, ktorú zamestnanec vyberie do jedného mesiaca alebo 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 vykoná v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok (po predchádzajúcom súhlase riaditeľa CPPPaP), patria mu aj príplatky podľa ods. 1 až 3 (§ 19 zákona č. 553/2003 Z. z.).
- 7/ Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti súvislo dlhšie ako štyri týždne a zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie vo výške príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.
- 8/ Pri nariadenej alebo dohodnutej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu podľa § 21 zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 9/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov veku v sume jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/ zákona č. 553/2003 Z. z.).

## **Článok 21** **Odstupné a odchodné**

- 1/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
  - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 2/ Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
  - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

- 3/ Zamestnancovi, v súlade s KZ VS na rok 2018 a § 76a ZP, patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- 4/ Zamestnancovi, v súlade s KZ VS na rok 2018 a § 76a ZP, patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- 5/ Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

## **Článok 22**

### **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie**

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje uzavrieť zamestnávateľskú zmluvu o doplnkovom dôchodkovom poistení zamestnancov, pokiaľ o to požiadajú zamestnanci.
- 2/ V súlade s KZ VS je výška príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie najmenej **2 %** objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom sporení.

## **Šiesta časť**

### **Článok 23**

#### **Sociálny fond**

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a ďalšieho prídeltu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

- 1/ Sociálny fond sa tvorí ako úhrn :
  - a/ povinného prídeltu vo výške 1% zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, pričom v roku 2018 je povinný príděl sociálneho fondu 1 % (KZVS bod. II. 7 písm. a/),
  - b/ ďalšieho prídeltu dohodnutého v kolektívnej zmluve vo výške 0,5% zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (KZVS bod. II. 7 písm. b/),
  - c/ ďalších zdrojov fondu (dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu).
  - d/ zo zostatku fondu z predchádzajúceho roka.
- 2/ Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č.152 z 31.mája 1994 o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č.595 / 2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, v znení zákona NR SR č.315 /2005 Z .z..
- 3/ Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č.2 tejto KZ.

## Siedma časť

### Článok 24 Záverečné ustanovenia

- 1/ Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy, za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku .
- 2/ Účinnosť KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa podpísaním novej KZ.
- 3/ Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- 4/ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali a súhlasia s jej obsahom.
- 5/ Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
- 6/ Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiadala.
- 7/ Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu výboru ZO.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov:

V Michalovciach dňa 12.1.2018

.....  
podpis predsedu  
a pečiatka odborovej organizácie

.....  
podpis riaditeľa a pečiatka

Prílohy KZ:

- Príloha č. 1      Kritéria na priznanie osobného príplatku  
Príloha č. 2      Zásady čerpania a použitia sociálneho fond