

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 4.3.2014 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZPŠaV pri Centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie Ba IV, Fedáková 3, 841 02 Bratislava, IČO: 42176000, zastúpenou Mgr. Liliana Šimečková, PhD., Mgr. Darina Ridillová, splnomocnencami na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 19.12.2013. (ďalej odborová organizácia)

a

Centrom pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie Ba IV, Fedáková 3, IČO:30792923, zastúpenou Mgr. Ingrid Kubovičovou, riaditeľkou CPPP a P Ba IV, riaditeľkou poradenského zariadenia.
(ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 19.12.2013, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Lilianu Šimečkovú, PhD., predsedu odborovej organizácie a Mgr. Darinou Ridillovou, členkou výboru odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 19.12.2013 tvorí prílohu č.2 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.10.2004. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa CPPP a P, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.¹

(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 Zákoník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

Článok 2

Uznanie 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 a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. Vztahuje sa aj na vedúcich pracovníkov a zamestnávateľa. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov, na dohodu o pracovnej činnosti a na pracovníkov, ktorých pracovný čas je kratší ako 20 hodín týždenne.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 4. marca 2014. Účinnosť článkov, ktoré sú viazané na KZVS a rozpočet, končí dňom 31.12.2014. Platnosť ostatných článkov sa predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

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 zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. 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 uschovávajú 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 dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

(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 prácu nad rámec pracovného času

(1) Za pracovnú činnosť nad rámec pracovného času (prednášky na rodičovských združeniach v MŠ, účasť na zápise detí do prvých ročníkov, konzultácie s rodičmi ohľadne depistáže, voľby povolania na ZŠ,SŠ), sa čerpá náhradné voľno. Zamestnanci si môžu svoj nárok na čerpanie náhradného voľna uplatniť najmä v čase školských prázdnin, pokiaľ im bezprostredne nariadený zamestnanec neumožní jeho čerpanie v inom termíne (viď. pracovný poriadok časť 5, článok 14.,ods.11)

(2) Za prácu v sobotu sa poskytne náhrada čerpaním náhradného pracovného voľna počas školských prázdnin vo zvýšenom rozsahu o 50%. (Príklad: 2hodiny pracovnej činnosti v sobotu kompenzujú 3 hodiny náhradného voľna.)

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu jedenkrát mesačne. Splatnosť platu je 9 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.

Článok 9

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 ZP písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v súlade so ZP a vyššou kolektívnou zmluvou 2014

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 ZP písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v súlade so ZP a Vyššou kolektívnou zmluvou 2014

(3) Zamestnancovi 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 v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(4) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(5) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2014 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov. Výška príspevku je stanovená v závislosti od pracovného úväzku zamestnanca a v súlade s rozpočtovými podmienkami organizácie.

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

- (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) Pracovný čas je ustanovený ako pevný pracovný čas s nerovnomerným rozvrhnutím v rámci pracovného týždňa – podľa dohodnutého harmonogramu na 1 školský rok dopredu a je stabilný.
- (3) Prestávku na odpočinok a jedenie sa zamestnancovi poskytne v trvaní 30 minút. Prestávku si môžu zamestnanci vybrať v čase od 11.45 hod do 13.00 hod.
- (4) Počas školských prázdnin platí prázdninová pracovná doba t.j. od 8.00 hod do 16.00 pri plnom pracovnom úväzku. Pracovníci, ktorých čistý pracovný úväzok je menej ako 37 a 1/2 hodiny týždenne, budú počas školských prázdnin (celý týždeň) pracovať v súlade s prázdninovým režimom, podľa vopred dohodnutého časového harmonogramu so zamestnávateľom (treba predložiť min. jeden mesiac vopred). Prázdninová pracovná doba počas školských prázdnin nespadá na prázdninové dni kratšie ako jeden súvislý pracovný týždeň.

Článok 12

Dovolenka

(1) V zmysle KZVS na rok 2014 bod II. / 2 je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

Dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, odborného zamestnanca, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa je deväť týždňov v kalendárnom roku.

(2) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní s odborovou organizáciou podľa plánu dovolení určeného na základe predchádzajúceho prerokovania s odbormi tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku do konca kalendárneho roka. Dovolenka sa čerpá predovšetkým v bežnom roku. Nevyčerpanú dovolenku z predchádzajúceho kalendárneho roku v maximálnej výške 5 dní si môže zamestnanec preniesť do nasledujúceho roku. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy CPPP a P a na oprávnené záujmy zamestnanca (viď pracovný poriadok časť 5, článok 15, ods.6).

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13

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 výluky, 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 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).

Článok 15

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

Pri riešení individuálnych nárokov zamestnanca a pri vybavovaní sťažností sa bude postupovať v súlade so ZP a pracovným poriadkom.

Článok 16

Zabezpečenie činnosti odborových organov

(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 §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) miestnosť na schôdze odborovej organizácie
- b) v prípade potreby použiť služobný telefón alebo fax, pričom zamestnávateľ uhrádza nevyhnutné náklady spojené s ich prevádzkou v nevyhnutnom rozsahu

(2) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pre účasť na odborárskom vzdelávaní a výkon funkcie v nevyhnutnom rozsahu, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

Článok 17

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 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 z kolektívnej zmluvy.

Článok 18

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období - od prvého dňa do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 50% denného vymeriavacieho základu zamestnanca, (účinnosť nadobúda od marca 2014)
- b/ 1 deň v roku zamestnávateľ určí za branno-športový deň, vyhradený na pohybovo-oddychové aktivity pre zamestnancov. Zamestnanci budú vopred informovaní o stanovení konkrétneho termínu minimálne jeden mesiac.

Článok 19

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) Pri poskytovaní stravného pri pracovnej ceste sa postupuje v súlade so ZP § 152 ods.3

(4) 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 0,25 € na jedno hlavné jedlo. V čase, keď nie je zabezpečená teplá strava, sa zamestnávateľ zaväzuje zabezpečiť stravu formou gastrolístkov a prispievať aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,60 €.

(5) Pri celodennej práci na MŠ, ZŠ, SŠ bude zamestnancovi zabezpečená strava prostredníctvom gastrolístkov, v prípade ak sa nemôžu stravovať pre vzdialenosť v príslušnom stravovacom zariadení.

Článok 20

Starostlivosť o kvalifikáciu

Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.

Za účelom zvyšovania si odborného vzdelávania (napr. účasť na jednorazových aktivitách, kurzoch, seminároch, krátkodobých vzdelávacích aktivitách) počas trvania pracovnej doby zamestnanca, si môže zamestnanec požiadať o pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré je určené súhrne v rozsahu 5 dní a je v súlade s jeho pracovným zaradením a odsúhlasené vedením.

Článok 21

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne: Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelom vo výške 1% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a v prílohe č.1, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 22 Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ 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) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom exemplári.

(3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V dňa
73-2407-001
ZO OZ PŠaV na Slovensku
pri OCPPP a PBA IV.
Fedákova 3, 841 02 Bratislava

základná organizácia

Centrum
pedagogicko-psychologického
poradenstva a prevencie ②
Fedákova 3, 841 02 BRATISLAVA

štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha č.1

Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom

Čl.1 Všeobecné ustanovenia

- 1 Zamestnávateľ použije sociálny fond v zmysle zák. 152/94 Z.z. v znení neskorších predpisov na výplatu príspevkov každému zamestnancovi, ktorý má s CPPP a P, Fedáková 3, Bratislava uzatvorený pracovný pomer. 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 zamestnávateľa a 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 č. ú 7000156517/8180. 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 prídela vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
- 5 Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou
- 6 Výška sociálneho fondu sa určuje spôsobom, ako je uvedené v článku č.21 kolektívnej zmluvy na rok 2014.

Čl.2. Rozpočet sociálneho fondu

- 1 Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2014

a/ povinný prídela vo výške 1 %	1680,00 €
b/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	702,30 €
Spolu: 2382, 30 €	
- 2 Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2014

a/ stravovanie	422,40 €
b/ stravovanie gastrolístky.....	278,40 €
c/ regenerácia pracovných síl.....	1150,80 €
Spolu: 1851, 60 €	

Čl. 3

Príspevok na stravovanie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle článku 22 tejto KZ vo výške 0,25 € na poskytnuté jedno hlavné jedlo a na gastrolístok 0,60 €.

Čl. 4

Príspevok na regeneráciu pracovných síl a na účasť na kultúrnych a športových podujatiach

Na uvedený účel poskytne zamestnávateľ príspevok vo výške 60 €. Z hore uvedenej sumy sa bude vyplácať 50% dvakrát do roka a to v mesiaci jún a december. Na vyplatenie tejto sumy má nárok každý zamestnanec, ktorý je v pracovnom pomere u zamestnávateľa minimálne šesť mesiacov a v tom čase nie je vo výpovednej lehote. Zamestnancom, ktorí majú dohodnutý kratší pracovný čas, bude príspevok poskytnutý alikvótnou čiastkou v pomere k pracovnému úväzku.

Tieto zásady sú súčasťou KZ.

Centrum
pedagogicko-psychologického
poradenstva a prevencie ②
Fedákova 3, 841 02 BRATISLAVA

.....
zamestnávateľ

73-2407-001
ZO OZ PŠaV na Slovensku
pri CPPP a PBA IV,
Fedákova 3, 841 02 Bratislava

.....
odborová organizácia