

**Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie
v L u č e n c i ,
M. Rázusa 25**

Kolektívna zmluva

na rok 2015

uzatvorená *medzi zmluvnými stranami :*

**Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie,**

M. Rázusa 25 ,984 01 Lučenec,OČ 73- 1001-606, zastúpenou

PhDr. Zdenkou Koncovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatváranie
kolektívnej zmluvy

/ďalej len Odborová organizácia/

a

Centrom pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie

so sídlom v Lučenci , M.Rázusa 25 , IČO : 37950436

zastúpenou PhDr. Juditou Ágoštonovou, riaditeľkou / ďalej Zamestnávateľ /

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 a podľa článku 2 ods.1, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z plnomocenstva zo dňa 12.12.2014, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy p. PhDr. Zdenku Koncovú, predsedkyňu odborovej organizácie CPPPaP v Lučenci. Plnomocenstvo tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 2.1.2004.

Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jej funkcie riaditeľky zariadenia ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa .

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie " zmluvné strany“, namiesto označenia zákonníka práce (ZP), zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka " OVZ", namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka " ZOVS".

článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP ako svojho zmluvného partnera na rokovanie a 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 /ďalej len KZ/

(1) Táto kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ začína dňom 1.januára 2015 a platí do 31.decembra 2015, resp. do zmeny zákonných ustanovení, z ktorých vychádza a ktoré môžu byť podnetom pre kolektívne vyjednávanie pre uzatvorenie novej KZ.

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 budúcnosti (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 uchovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti. Zmluvné strany uchovávajú KZ podľa registratúrneho poriadku zamestnávateľa.

článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ, oboznámenie s KZ dohodnú zmluvné strany. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľkou zariadenia. Z oboznámenia s obsahom tejto 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 §-u 47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

článok 7

Platové podmienky

Od 1. januára 2015 sa stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zvýšia podľa platnej legislatívy:

a) základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá tvorí prílohu č. 1 k nariadeniu vlády č. 393/2014 Z. z.

b) osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá tvorí prílohu č.2 k nariadeniu vlády č. 393/2014 Z. z.

c) stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ktorá tvorí prílohu č. 4 k nariadeniu vlády č. 393/2014 Z. z. a prílohu č. 3 stupnica platových taríf pedagogických a odborných zamestnancov a zvýšenie platových taríf v závislosti od dĺžky započítanej praxe z 29. decembra 2014 č. 2014-21374/64572:1-50B0s účinnosťou od 01.01.2015

d) Platové podmienky upravuje KZVS na rok 2015 v Čl. II, ods. 3.

Príplatok za riadenie (§ 8 OVZ)

(1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 zriaďovateľ.

(2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ.

Osobný príplatok (§ 10 OVZ)

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).

(2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky podľa prísunu financií zriaďovateľom.

(3) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu pracovného poriadku.(Kritériá priznávania osobných príplatkov a odmien v zmysle §10 a §20 zákona č.553/2003 Z. z.)

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou.

(5) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný(nesplňa kritéria alebo podmienky), aj z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov.

(6) Výška osobného príplatku sa stanovuje podľa možností rozpočtu zamestnávateľa. Usporené mzdové prostriedky budú vyplatené vo forme odmien podľa rozhodnutia zamestnávateľa.

Kreditový príplatok

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Na základe žiadosti o priznanie kreditového príplatku riaditeľ rozhodne o priznaní kreditov v závislosti od potrieb a zamerania školy, v súlade s plánom kontinuálneho vzdelávania.

(2) Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

(3) Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku

Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

článok 8

Výplata platu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca .

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

článok 9

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí odstupné zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. písm. a), písm. b), písm. c).

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov , za podmienky, že zamestnanec nie je poberateľom starobného dôchodku, alebo predčasného starobného dôchodku a ani nespĺňa podmienku poberania starobného dôchodku.

(2) Zamestnancovi patrí odstupné pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. § 63 ods. písm. a), písm. b), písm. c). alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) 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 2 funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení (ZP § 76a + KZVS 2015 Čl. II, ods. 3).

(4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho 2 funkčných platov, 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.

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

článok 10

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 zák.č.553/2003 Z.z.). Zamestnancov vykonávajúcich ekonomicko-prevádzkové činnosti, zamestnávateľ zaradí do príslušnej platovej triedy a využije rozpätie platových taríf (§7 ods.4 zák.č.553/2003 Z.z. v platnom znení), bez zohľadnenia dĺžky praxe, na ich výhodnejšie zaradenie, pričom môže využiť najvyššiu tarifu (stupeň).

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 (KZVS na rok 2015, čl. II, bod 1.).

(2) Pracovný čas na všetkých pracoviskách zamestnávateľa je pružný.

(3) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho vyšetrenie v zdravotníckom zariadení a pre doprovod rodinného príslušníka pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas (a to najviac na sedem dní v kalendárnom roku). Zamestnancom patrí pracovné voľno, ktoré sa posudzuje ako výkon práce za celý tento čas (za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca), podľa ods.1.

článok 12

Dovolenka na zotavenie

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa v zmysle KZVS na rok 2015 pre odborných predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103, ods. 3. ZP o jeden týždeň.
- (2) Dovolenka odborného zamestnanca pre rok 2015 je deväť týždňov v kalendárnom roku . (KZVS na rok 2015 Čl. II ods.2).
- (3) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zmysle KZVS na rok 2015 pre ostatných zamestnancov (okrem odborných) predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 o jeden týždeň.
- (4) Pre ostatných zamestnancov CPPPaP, okrem odborných zamestnancov, je výmera dovolenky v roku 2015 šesť týždňov.
- (5) Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku (KZVS na rok 2015 Čl. II ods.2).

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).

(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.

článok 15

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 16

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie, vrátane zabezpečenia pracovného voľna zo strany zamestnávateľa na nevyhnutne potrebný čas na výkon funkcie v odborovom orgáne / účasť na odborových schôdzach , konferenciách, na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu/. ZO OZ zabezpečí poukazovanie členských príspevkov z miezd (poštovou poukážkou) na základe písomného súhlasu zamestnanca na účet Rady ZO OZ .

(2) Zamestnávateľ umožní prítomnosť zástupcu OZ na rokovaní gremiálnych porád, pokiaľ sa na nich prejednávajú otázky zamestnanosti, hospodárskej a finančnej situácie CPPP a P.

článok 17

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a spolurozhodovanie, prerokovanie uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov v tejto oblasti.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom poskytovať potrebné informácie , konzultácie a doklady (§ 237 ods.4 a § 239 ZP)
- (3) Zamestnávateľ bude pravidelne polročne informovať odborovú organizáciu o použití mzdových prostriedkov a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje zlepšiť pracovné prostredie a podmienky obnovou materiálneho vybavenia, modernizáciou a doplnením IKT na pracoviskách a to v rámci pridelených finančných prostriedkov. .

článok 18

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14ods.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 19

Ochrana práce

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a §8a až 8f zákona NR SR je č. 330/1996 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce .

článok 20

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa. Odborové orgány dbajú na dodržiavanie pracovno-právnych predpisov a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

článok 21

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

(1) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

článok 22

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie v zmysle ZP §153 a podľa § 155, a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi prehlbovať si kvalifikáciu na základe § 155 ZP, najmä ak je to v záujme potrieb zamestnávateľa a zvyšovania odbornej úrovne pracoviska, pričom poskytne zamestnancovi náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku za pracovné voľno. Počas obdobia štúdia sa bude zamestnávateľ pri poskytovaní pracovného voľna riadiť študijným plánom a to po dobu prednášok a v deň vykonania skúšky z požadovaného predmetu.

(2) Zamestnávateľ poskytne odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní
- c) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

(3) Pracovné voľno podľa odseku 2 čerpá odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom.

(4) Zamestnávateľ poskytne odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu ďalších päť pracovných dní na vzdelávanie v inej forme, ktoré je nevyhnutné pre výkon odbornej činnosti a nie je možné ho absolvovať prostredníctvom kontinuálneho vzdelávania, na základe prerokovania a súhlasu zamestnávateľa s daným vzdelávaním.

článok 23

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ umožní zamestnancom stravovanie prostredníctvom stravovacích poukážok v reštauračných zariadeniach v priebehu pracovnej doby (za pracovnú dobu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny). Zamestnávateľ uhradza z rozpočtu 55% z ceny stravného lístka. Hodnota stravovacej poukážky predstavuje hodnotu 3,30€.

(2) Zamestnávateľ sa okrem toho 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 0,40 eur na jedno hlavné jedlo .

článok 24

Sociálny fond

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídela a prídela podľa § 3 ods.1 bod 1 a 2 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde nasledovne :
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený :

- a) povinným prídelom vo výške 1% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely, pričom v roku 2015 je povinný prídel sociálneho fondu minimálne 1% / KZVS Čl. II ods.7 písm. a/
- b) ďalším prídelom vo výške 0,30 % dohodnutým v kolektívnej zmluve zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok / KZVS čl. II ods. 7 písm. b/
- c) ďalších zdrojov fondu / dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľom do fondu/

(2) Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia Zákona NR SR č.152 z 31.mája 1994 o sociálnom fonde v platnom znení 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.3.

Štvrtá časť
článok 25
Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy 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) Zmluvné strany vyhlasujú , že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú .

(3) Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2015 a nadobúda účinnosť 1. januára 2015 a končí 31. decembra 2015.

V Lučenci dňa : 28.01.2015

základná organizácia OZ

štatutárny zástupca zamestnávateľa

P l n o m o c e n s t v o

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Centre pedagogicko - psychologického poradenstva a prevencie v Lučenci so sídlom Martina Rázusa 25, 984 01 Lučenec, Org. č. 73-1001-606, na základe uznesenia výboru ZOOZ zo dňa 12. 12. 2014, ktorý je jej štatutárnym orgánom s p l n o m o c ň u j e týmto PhDr. Zdenku Koncovú, predsedkyňu Základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy na rok 2015 a súčasne ju splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2015 v mene našej základnej organizácie.

Lučenec 12.12.2014

Mgr. Ivica Ferancová

.....
za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.

Lučenec 12.12. 2014

PhDr. Zdenka Koncová

.....
predsedkyňa ZO OZ PŠaV pri CPPPP

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

- (1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- (2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
- (3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú. 7000133120/8180 . 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 .
- (5) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
- (6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Marta Kaličiaková a Henrieta Kajbová.

Čl.2

Rozpočet sociálneho fondu

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2014	
a) povinný prídél vo výške 1 % a prídél do výšky 0,30 %	2.000,00 €
b) zostatok z predchádzajúcich rokov	355,22 €
Spolu :	2.355,22 €
(2) Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu	
a) stravovanie	1.000,00 €
osobitný príspevok na stravu 2 krát ročne	1.000,00 €
b) odmenenie pri životnom jubileu (50 rokov)	33,00 €
Spolu :	2.033 ,00 €

Čl.3
Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

Zo sociálneho fondu sa poskytne zamestnancom príspevok 0,40 € na každý stravný lístok.

Zo sociálneho fondu sa poskytne osobitný príspevok na stravu zamestnancovi 2 x ročne, v počte desať stravných lístkov v prvom polroku a desať stravných lístkov v druhom polroku (hodnota 1 lístka 3,30 eura).

Odmenenie pri osobnom jubileu

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok zamestnancovi pri jeho životnom jubileu (50 rokov) v sume 33 eur.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 01.01.2015, ich účinnosť končí 31.12.2015.

zamestnávateľ

odborová organizácia