

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 01. 01. 2016 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZPŠaV pri Centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie Ba IV, Fedákova 3, 841 02 Bratislava, IČO: 42176000, zastúpená Mgr. Katarínou Mrázovou, Martinom Mikuličom, t.j. splnomocnencami na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 01.1.2016. (ďalej odborová organizácia)

a

Centrom pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie Ba IV, Fedákova 3, IČO:30792923, zastúpená Mgr. Ingrid Kubovičovou, riaditeľkou CPPP a P Ba IV.

(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 01.1.2016, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Katarínu Mrázovú, predsedu odborovej organizácie a Martina Mikuliča, člena výboru odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 01.1.2016 tvorí prílohu č.1 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.

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

(3) Platnosť tejto KZ sa začína od 1.1. 2016 a skončí 31.12.2017. Účinnosť KZ začína plynúť dňom jej podpísania zmluvnými stranami a zverejnenia na centrálnom registri.

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v 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. Zamestnancov, ktorí začínajú v pracovnom pomere našej organizácie 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 sa považujú v našej organizácii (prednášky na rodičovských združeniach v MŠ, účasť na zápise detí do prvých ročníkov – ktoré sa konajú mimo pracovný čas a sú vykázané v dochádzke). Za takúto pracovnú činnosť čerpá zamestnanec 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)

Článok 8

Vyplatenie platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu jedenkrát mesačne. Splatnosť vyplatenia 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v súlade so ZP a Vyššou kolektívnou zmluvou 2016.

(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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v súlade so ZP a Vyššou kolektívnou zmluvou 2016.

(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 2016 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 rovnomerným rozvrhnutím v rámci pracovného týždňa – podľa dohodnutého harmonogramu na 1 školský rok dopredu a je stabilný. Zmenu možno uskutočniť len so zmluvnými stranami a po predchádzajúcom prerokovaní s odborovou organizáciou.

3) Prestávku na odpočinok a jedenie sa zamestnancovi poskytne v trvaní 30 minút. Prestávku si môžu zamestnanci vybrať v čase od 11.30 hod do 13.15 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) Odborní zamestnanci majú 9 týždňov dovolenky, ostatní zamestnanci 6 týždňov.

(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 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).

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 výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- 3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 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 orgánov

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

Závazky odborovej organizácie

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

Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej

k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

Odborová organizácia sa zaväzuje oznamovať zasadnutia svojich najvyšších orgánov zamestnávateľovi, alebo jeho zástupcovi za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy. Prípadne ich môže na takéto zasadnutia pozvať.

Článok 18

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

a/ zaplatiť počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výšku náhrady príjmu od prvého dňa do tretieho 25 percent, od štvrtého dňa do 10 dňa pracovnej neschopnosti 55 percent denného vymeriavacieho základu.

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, absolvovaní odborných školení, účasti na pracovných poradách bude zamestnancovi zabezpečená strava prostredníctvom gastrolístkov, v prípade ak sa nemôžu stravovať pre vzdialenosť v príslušnom stravovacom zariadení.

Článok 20

Zvyšovanie kvalifikácie – nadobúdanie odborných znalostí

(1) Zamestnávateľ sa stará o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie. Za týmto účelom si zamestnanci môžu uplatňovať nárok na vzdelávanie počas trvania pracovnej doby zamestnanca:

a) formou pracovného voľna s náhradou mzdy, ktoré je určené na zvyšovanie odborného vzdelávania (napr. účasť na jednorazových aktivitách, kurzoch, seminároch, krátkodobých vzdelávacích aktivitách) súhrne v rozsahu 5 dní v súlade s jeho pracovným zaradením a po odsúhlasení vedenia.

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 1,05%

zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe B/, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 22

Záverečné ustanovenia

- (1) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom exemplári.
- (2) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
- (3) Nakoľko sa zmluva podpisuje na dva roky, dodatky sa môžu písať podľa potreby, alebo dohody zmluvných strán.

V Bratislave dňa 01.01.2016

73-2407-001
ZO OZ PŠaV na Slovensku
pri OZPPR a PŠaV,
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, Fedákova 3, Bratislava uzatvorený pracovný pomer. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe a použití SF.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnávateľa a podľa potreby zmluvných strán.
3. Nevýčerpané 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 prídelu 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 2016.

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

Vyplatenie príspevku zo sociálneho fondu

Príspevok 50 € poskytne zamestnávateľ zamestnancovi, ktorý je zamestnaný na celý úväzok. Vyplatenie príspevkov bude prebiehať 2 – krát ročne. Na vyplatenie tejto sumy má nárok každý zamestnanec, ktorý je v pracovnom pomere u zamestnávateľa minimálne 1 rok. Zamestnancom, ktorí majú dohodnutý kratší pracovný čas, bude príspevok poskytnutý alikvótnou čiastkou v pomere k pracovnému úväzku. Tieto zásady sú súčasťou KZ.

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



zamestnávateľ



odborová organizácia

ZO OZ PSav na Slovensku
pri CPFP a P BA IV,
Fedákova 3, 841 02 Bratislava