

**Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie
M. Rázusa 25, Lučenec**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2018

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

Mgr. Michalom Bartkom, povereným na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej
zmluvy

/ďalej len Odborová organizácia/

a

Centrom pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie

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

zastúpenou Mgr. Margarétou Chrienovou, riaditeľkou / ďalej Zamestnávateľ /

Prvá časť
Úvodné ustanovenia
článok 0

Zmluvné strany sa dohodli, že budú neustále dbať o zachovanie a presadzovanie dobrého mena svojho zariadenia vo verejnosti, zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sú predmetom interných pracovných, profesných a kolegiálnych vzťahov. Zároveň budú obhajovať odbornú integritu zariadenia ako aj jednotlivých odborných zamestnancov, tak aby nemohol byť spochybnený v laickej verejnosti ich profesionálny a odborný status.

Tieto zásady považujú zmluvné strany za spoločný záujem a vzťahujú sa na všetkých zamestnancov.

Zmluvné strany sa dohodli, že v rámci nášho zariadenia sa na všetkých úrovniach riadenia, vzájomných kolegiálnych a medziľudských vzťahov bude uplatňovať princíp dobrých mravov.

Zmluvné strany uznávajú povahu dobrých mravov v zmysle všeobecne platných pravidiel morálneho charakteru, kde sa uplatňuje a presadzuje slušnosť, tolerancia, ohľaduplnosť, rešpekt a rovnaký prístup. Riešenie konkrétnej rozpornej činnosti bude v súlade s dobrými mravmi a môže byť aj predmetom kolektívneho posúdenia pokiaľ o to požiada zamestnanec.

Za prostriedok riešenia konfliktov zmluvné strany uznávajú diskusiu a vzájomnú komunikáciu, čo sa vzťahuje na všetkých zamestnancov.

Vyššie uvádzané pravidlá považujú zmluvné strany za primárne hodnoty zariadenia.

Zmluvné strany sa dohodli, že vo všetkých procesoch organizácie práce sa dôsledne uplatňujú demokratické princípy, ktoré majú charakter vedenia, tímovej spolupráce a rešpektovania názorov iných.

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 poverenia výboru ZOOZ zo dňa 08.12.2017, ktorým výbor poveril predsedu rokovaním a uzatvorením 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 výkone práce vo verejnom záujme skratka VPVZ

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 2018 a platí do podpísania novej KZ, 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 môžu doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi len v prípade ak bude ohrozené základné fungovanie organizácie. 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 ju skopírovať 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 §47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

článok 7

Platové podmienky

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 priznaní osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).

(2) 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.).

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou.

(4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať, alebo znížiť priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný, len na návrh príslušného vedúceho zamestnanca.

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 CPPPaP, 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 odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak 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 nasledujúceho 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 *výpoved'ou* z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 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. písm. a), písm. b)., 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.

f) zamestnancom, ktorých pracovný pomer trval viac ako 20 rokov sa vyplátí odstupné zvýšené ešte o jeden priemerný mesačný plat (VPZV §13b) nad základné sumy ustanovené ZP.

(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 plátov , ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení (ZP § 76a + KZVS 2018).

(4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho 2 funkčných plátov, 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 2018, čl. II, bod 1.).

(2) Na všetkých pracoviskách sa uplatňuje pružný pracovný čas v zmysle ustanovení §88 ZP. Uplatňuje sa ako mesačné pracovné obdobie. Na účel pracovnej cesty určí zamestnávateľ pevný začiatok a koniec pracovnej cesty. *Uviesť príklad v prílohe.*

(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 (§143 ods.2 ZP), 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

(4) Pri prestávke na obed je možné stanovený čas predĺžiť o ďalších 15 min. z dôvodu, že zamestnanci z objektívnych príčin nedokážu realizovať prestávku na obed v stanovenom čase. Tento dodatočný čas je zamestnanec povinný odpracovať v ten istý deň po 14. hodine.

(5) V prípade ak v určenom čase na obedňajšiu prestávku plnil zamestnanec pracovné úlohy, môže túto prestávku absolvovať po ich skončení, najneskôr však do 14.00h. Touto prestávkou nie je možné ukončiť pracovnú dobu.

(6) Práca nadčas pri pružnom prac. čase je práca vykonávaná zamestnancom nad rámec prevádzkového času v určenom období.

článok 12

Dovolenka na zotavenie

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa v zmysle KZVS na rok 2018 pre odborných predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103, ods. 3. ZP o jeden týždeň.

(2) Dovolenka odborného zamestnanca pre rok 2018 je deväť týždňov v kalendárnom roku . (KZVS na rok 2018 Čl. II ods.2).

(3) Pre zamestnancov CPPPaP, okrem odborných zamestnancov, je výmera dovolenky v roku 2018 päť týždňov (KZVS na rok 2018 Čl. II ods.2).

(4) Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku (KZVS na rok 2018 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 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).

(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 pracovnoprávnych 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 pravidelne prizýva na rokovanie gremiálnych porád zástupcu OZ.

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 pridelených finančných prostriedkov a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní. Tieto informácie môže poskytnúť aj ústnou formou ak s tým súhlasí ZOOZ.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude neustále humanizovať pracoviská, zlepšovať pracovné prostredie a podmienky obnovou materiálneho vybavenia, modernizáciou a doplnením IKT na pracoviskách podľa možností 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 zaisťovať 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 vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníčiek udržiavať v zmysle platných noriem.

článok 22

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) 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.

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

(3) 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 3,40€.

(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 0,60 eur na jedno hlavné jedlo .

článok 24

Sociálny fond

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

Celkový prídél do sociálneho fondu je tvorený :

a) povinným prídélom vo výške 1% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely, pričom v roku 2018 je povinný prídél sociálneho fondu minimálne 1% / KZVS Čl. II ods.7 písm. a/

b) **d'alsím prídélom vo výške 0,50 % dohodnutým** v kolektívnej zmluve zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok / KZVS Čl. II ods. 7 písm. b/

c) d'alsích 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 raz ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Najneskôr do 15. februára nasledujú roka.

(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 2018 a nadobúda účinnosť 1. januára 2018 a končí dňom podpisu novej KZ.

(4) Táto KZ je vyhotovená v piatich exemplároch.

Rozdeľovník:

1. Zamestnávateľ 1ks

2. Personalistka.....1 ks

3. Predseda ZO OZ ... 1ks

4. Oddelenie poradenstva sociálneho vývinu a prevencie ... 1ks

5. Elokované pracovisko Poltár ...1 ks

V Lučenci dňa : 8.1.2018

základná organizácia OZ

štatutárny zástupca zamestnávateľa

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 prídeltu .
- (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 účtovníčka a ekonómka.

Čl.2

Rozpočet sociálneho fondu

Príjmy:

Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2018

a) Povinný prídelt vo výške 1 %	
a ďalší prídelt do výšky 0,50 %	2.500,00 €
b) Zostatok z predchádzajúceho roku 2017	1.254,65 €

SPOLU :	3.754,65 €

Výdavky:

Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu

1) Stravovanie	1.950,00 €
2) Doprava	120,00 €
3) Zdravotná starostlivosť	510,00 €
4) Iné	
- Smútočná kytica	200,00 €
- Pri slávnostnom posedení	190,00 €
- Použitie cudzieho zariadenia	200,00 €
- Životné jubileum, odchod do star. dôchodku	144,00 €
- Príplatok na vzdelávanie	425,00 €

SPOLU:	3.739, 00 €

Čl.3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie

Zo sociálneho fondu sa poskytne zamestnancom príspevok 0,60 € na každý stravný lístok.

2. Sociálna výpomoc nenávratná

a) Pri úmrtí blízkeho rodinného príslušníka zamestnanca sa zakúpi smútočná **kytica** za zamestnávateľa do sumy 25 €. Zamestnávateľ prispieva na zakúpenie smútočných kytíc max. do sumy 200 € ročne.

b) Pri okrúhlych **životných jubileách** (končiach 0 a 5) sa poskytne zamestnancom, ktorí odpracovali v zariadení najmenej 10 rokov, finančná odmena vo výške 36 €. Podobne sa vypláti táto odmena pri prvom odchode do starobného dôchodku.

3. Zdravotná starostlivosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne zamestnancom príspevok na nákup **dioptrických okuliarov** do výšky 30,00 € raz za 3 roky.

4. Doprava

Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na **dopravu** do zamestnania a späť na ich skutočné vynaložené výdavky pravidelnou autobusovou dopravou s výnimkou MHD a železničnej dopravy tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy.

Zamestnávateľ preplatí preukázané náklady do výšky 20%.

Výdavky na dopravu je zamestnanec povinný preukazovať mesačne, zamestnávateľ je povinný sledovať funkčný plat zamestnanca, ktorý si uplatňuje príspevok.

Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku a dokladov preukazujúcich výšku výdavkov na dopravu.

5. Iné

a) Pri slávnostnom posedení zamestnancov bude hradené zo SF **občerstvenie** vo výške maximálne 10,00 € na osobu.

b) Zo sociálneho fondu sa uhradí **prenájom** cudzieho rekreačného zariadenia najviac do výšky 200,00 € *pre všetkých zamestnancov*.

c) Zo sociálneho fondu sa uhradí príspevok na **vzdelávanie** zamestnancov (vložené, vstupné, poplatky na kongresy a pod.) v sume 25 € (max. 1 krát ročne/osoba) po predchádzajúcom súhlase zamestnávateľa. Nárok na preplatenie príspevku sa uplatní formou žiadosti.

Čl.4

Zdaňovanie

Akékolvek plnenie poskytnuté zamestnancom zo SF sa posudzuje ako súčasť celkového príjmu zamestnanca zo závislej činnosti a funkčných požitkov zdaňovaných preddavkovým spôsobom v zmysle zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších doplnkov a zmien. Od dane sú ku dňu účinnosti KZ oslobodené príjmy taxatívne určené a to :

Nepeňažné príjmy zamestnanca poskytnuté ako :

- a) suma vynaložená zamestnávateľom na doškolenie zamestnanca, ktoré súvisí s predmetom hlavnej činnosti zamestnávateľa
- b) hodnota stravy poskytovanej zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku, alebo v rámci stravovania zabezpečovaného prostredníctvom iných subjektov
- c) hodnota nealkoholických nápojov poskytovaných zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku
- d) príspevky na použitie rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, telovýchovného, predškolského zariadenia.

Čl.5

Záverečné ustanovenia

- 1. Zamestnanec má nárok na príspevky zo sociálneho fondu a to po ukončení skúšobnej doby, okrem poskytovania príspevku na stravu.
- 2. Správcom sociálneho fondu je zamestnávateľ. Príkaz na úhradu príspevkov zo sociálneho fondu vydáva riaditeľ CPPPaP Lučenec.
- 3. Čerpanie SF je viazané na dostatok finančných prostriedkov fondu.
- 4. V prípade legislatívnych, alebo iných zmien sa môžu zásady o sociálnom fonde upraviť a doplniť na základe vzájomného súhlasu zmluvných strán formou dodatku ku KZ v písomnej forme. Kolektívna zmluva rešpektuje všetky zákonné rozhodnutia a zmeny v zdaňovaní, ktoré nadobudnú právoplatnosť v priebehu trvania tejto kolektívnej zmluvy.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 01.01.2018, ich účinnosť končí dňom podpisu novej kolektívnej zmluvy.

V Lučenci

zamestnávateľ

odborová organizácia