

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na rok 2023

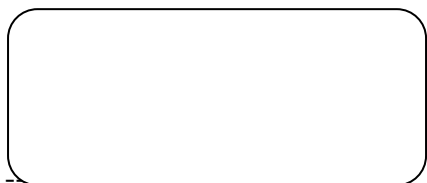
uzatvorená v súlade s § 2 ods.3 písmeno d/ Zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov

zmluvné strany

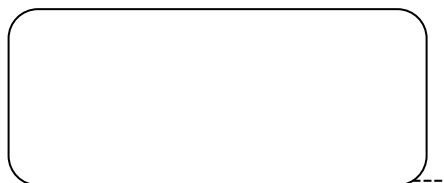
Centrum poradenstva a prevencie, Hradby 9 v Brezne, PSČ: 977 01
zastúpené PhDr. Evou Czirákiovou, riaditeľkou CPP v Brezne

a

ZO OZ PŠ a V na Slovensku pri CPP v Brezne, PSČ: 977 01
zastúpená Mgr. Ivanou Šandorovou, predsedkyňou ZO



za odborovú organizáciu



za zamestnávateľa

v Brezne dňa 2.1.2023

I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

1. Kolektívna zmluva na rok 2023 je uzatvorená v súlade s § 2 ods.3 písm. d) Zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.
2. Kolektívna zmluva rešpektuje ustanovenia Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa Zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2023.
3. Kolektívna zmluva je záväzná pre obe zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Upravuje všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
4. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu jedného kalendárneho roka. Jej účinnosť sa začína dňom 1.január 2023 a končí sa dňom 31. december 2023.
5. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa používa na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“.

II. ZMENA KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

1. Kolektívna zmluva a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslojú sa v poradí, v akom boli uzatvorené.
2. Dodatky ku KZ menia tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné, a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným predpisom, taktiež ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2023. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

III. ARCHIVOVANIE KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

Zmluvné strany uchovávajú túto kolektívnu zmluvu po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, t.j. do 31.12.2028.

IV. OBOZNÁMENIE ZAMESTNANCOV S KOLEKTÍVNOU ZMLUVOU

1./ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej uzatvorenia. Z oboznámenia sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

2./ Zamestnávateľ sa zaväzuje pri podpise pracovnej zmluvy s novým zamestnancom zároveň poskytnúť novému zamestnancovi prihlášku do odborovej organizácie a kontakt na predsedu odborovej organizácie. Zároveň sa zaväzuje poskytnúť odborovej organizácii priestor na poradách a v elektronickom informačnom systéme zamestnávateľa za účelom informovania kolegov o činnosti odborovej organizácie. Uvedené vyplýva z novely Zákonníka, ktorou sa prijal do textu Zákonníka práce §230b v nasledovnom znení:

Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom osloviť zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v nej. Spôsob oslovenia zamestnanca dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o odborovej organizácii, ktorá u neho pôsobí, v rozsahu základných údajov poskytnutých odborovou organizáciou zamestnávateľovi, ktoré zahŕňajú najmä názov, sídlo, adresu webového sídla, adresu elektronickej pošty, adresu profilu na sociálnych sieťach, telefónne číslo a adresu vyhradeného priestoru v rámci elektronického informačného systému zamestnávateľa, a to

a) najneskôr do siedmich dní odo dňa začatia jej pôsobenia u zamestnávateľa,

b) najneskôr do siedmich dní odo dňa vzniku pracovného pomeru zamestnanca, ak odborová organizácia začala u zamestnávateľa pôsobiť pred vznikom pracovného pomeru zamestnanca,

c) najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada z dôvodu zmeny základných údajov,

d) jedenkrát za kalendárny rok, najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada.

3. Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom informovať zamestnancov o jej činnosti. Spôsob informovania zamestnancov o jej činnosti dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný odborovej organizácii umožniť, aby mohla primeraným spôsobom zverejňovať oznamy o jej činnosti na mieste prístupnom pre zamestnancov. Ak majú zamestnanci prístup do elektronického informačného systému zamestnávateľa, povinnosť podľa tretej vety je splnená, ak zamestnávateľ vyhradí odborovej organizácii priestor v tomto systéme.“.

V. PRACOVNÝ ČAS ZAMESTNANCOV, PRACOVNÉ VOĽNO A DOVOLENKA

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2023 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a 1/2 hodiny týždenne.

2. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

VI. PRACOVNÉ PODMIENKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV

1. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %. Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 12 %. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1, 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.
3. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
4. Zamestnávateľ vyplatí odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.
5. Osobné príplatky zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi ako motivačnú zložku, a na to vyčlení podľa zákona od 6% do 100% limitu mzdových prostriedkov v závislosti od prideleného rozpočtu. O priznaní osobného príplatku a jeho výške rozhoduje zamestnávateľ na základe dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca a vykonávaní práce nad rámec povinností a na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ):
 - a/ za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.
 - b/ zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.

c/ zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktorý mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá alebo podmienky).

d/ zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

6. Príplatok za riadenie patrí riaditeľovi Centra poradenstva a prevencie a určí ho zriaďovateľ podľa prílohy č.6 zákona č. 553/2003 Z.z. Zástupcovi riaditeľa určí príplatok riaditeľ CPP.
7. 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 pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.
8. Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca (§ 9 OVZ).
9. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude poskytovať odmeny zamestnancom :
 - za ocenenie mimoriadnych osobných schopností, za splnenie mimoriadnych pracovných úloh a dosahovanie mimoriadnych pracovných výsledkov
 - za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.
10. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, pretože táto starostlivosť je nad rámec jeho pracovných povinností, príplatok 20 Eur mesačne (§14b OVZ)
11. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti:

Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4%, platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, alebo v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, alebo začínajúcich odborných zamestnancov.
12. Začínajúcemu odbornému zamestnancovi bude poskytnutý mesačne príplatok vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je začínajúci odborný zamestnanec zaradený. Príplatok bude poskytnutý počas doby zaradenia odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci odborný zamestnanec.

13. Zamestnávateľ sa môže s odborným zamestnancom, ktorý dovŕšil 65 rokov veku, dohodnúť na predĺžení pracovného pomeru na dva roky. Predĺženie pracovného pomeru sa realizuje vypracovaním písomnej dohody o zmene pracovných podmienok k existujúcej pracovnej zmluve odborného zamestnanca bez prerušenia trvania pracovného pomeru. Zamestnávateľ môže s odborným zamestnancom, ktorý dovŕšil 65 rokov veku, uzatvoriť pracovný pomer podľa § 48 zákonníka práce. Pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu:

a/ zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie

b/ vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku

c/ vykonávania prác dohodnutých v tejto kolektívnej zmluve, a to: vykonávanie práce odborného zamestnanca vykonávajúceho pracovnú činnosť v kategórii psychológ, špeciálny pedagóg, sociálny pedagóg alebo kariérový poradca – so zreteľom na zachovanie kontinuity poradenskej činnosti a realizovania internej supervízie v súlade s koncepciou centra poradenstva a prevencie, hlavne so zameraním na odborných zamestnancov s II. atestáciou.

14. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený plat nesmie byť nižší, ako by bol určený tarifný plat podľa zaradenia do platového stupňa (§7 ods.4 OVZ).

VII. PROFESIJNÝ ROZVOJ

1. Odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume:

- a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
- b) 12% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
- c) 3% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
- d) 3% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.

2. Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je odborný zamestnanec zaradený.

3. Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
4. Riaditeľovi školského zariadenia prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
5. Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
6. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
7. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
8. Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.
9. Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.
10. Výplata platu sa realizuje raz mesačne najneskôr do 12. dňa v príslušnom mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Plat zasiela zamestnávateľ na osobné účty zamestnancov v peňažných ústavoch.

VII. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

1. V dôsledku riešenia nepriaznivej epidemickej je stále účinná odchylná právna úprava, nakoľko mimoriadna situácia naďalej trvá. Ide hlavne o znenie §250b Zákonníka práce v znení zákona č. 412/2021 Z.z., ktorý nadobudol účinnosť 15.11.2021:
 - (1) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platia ustanovenia prvej časti až desiatej časti s odchýlkami uvedenými v odsekoch 2 až 9.
 - (2) Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu
 - a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,

b)zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

(3)Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň.

(4)Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.

(5)Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas jeho dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia; za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 64 posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného. Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 157 ods. 3 posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti.

(6)Ak počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom verejného zdravotníctva vydaných na základe osobitného predpisu, ktorým sa pre zamestnávateľa upravuje dočasné podmieňovanie vstupu na pracovisko príslušným dokladom, zamestnanec nepredložil zamestnávateľovi príslušný doklad preukazujúci skutočnosť podľa osobitného predpisu alebo zamestnanec, ktorý nepredložil tento doklad, odmietol možnosť bezplatného otestovania ponúknutú zamestnávateľom a zamestnávateľ mu z tohto dôvodu neumožnil vstup na pracovisko a výkon práce, ide o prekážku v práci na strane zamestnanca bez náhrady mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

(7)Ak nebol vydaný osobitný predpis podľa odseku 6, zamestnávateľ môže postupovať podľa odseku 6, ak je to nevyhnutné na účely zabezpečenia ochrany zdravia pri práci podľa osobitných predpisov vrátane takého spôsobu organizácie práce, ktorý vylúči alebo zníži nebezpečenstvo šírenia prenosného ochorenia; v tomto prípade nejde o prekážku v práci na strane zamestnanca.

(8)Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté.

(9)Ustanovenie odseku 8 sa nevzťahuje na zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie, v ktorých bola uložená pracovná povinnosť.

Rovnako naďalej ostáva účinná výnimka z predlžovania pracovného pomeru na dobu určitú, ktorá umožňuje po prerokovaní s odborovou organizáciou predĺžiť pracovný pomer na dobu určitú (alebo opätovne dojednať) aj tretíkrát a to v rozsahu najviac na jeden rok.

Ide o znenie §252o Zákonníka práce:

(1)Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa má skončiť podľa § 59 ods. 2 v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho predĺženie podľa § 48 ods. 2, je možné predĺžiť jedenkrát a najviac o jeden rok. Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa skončil v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho opätovné dohodnutie podľa § 48 ods. 2, je možné v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní opätovne dohodnúť jedenkrát a najviac na jeden rok.

(2)Zamestnávateľ je povinný predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu podľa odseku 1 vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Ak k prerokovaniu podľa prvej vety nedôjde, pracovný pomer sa považuje za uzatvorený na neurčitý čas.“.

2. V oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdravia pri práci zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §147 ZP a §6 až §10 zákona NR SR č.124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- vybaviť pracovisko príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníčky udržiavať v zmysle platných noriem,
- pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§7 ods.1 zákona o BOZP),
- odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§9 ods.2 zákona o BOZP),
- zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
- kontrolovať, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠ a V (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP).

4. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa. V záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:

- kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania,
- zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

VIII. ZDRAVOTNÁ STAROSTLIVOSŤ

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady,
- vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť,
- zabezpečiť odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

IX. STRAVOVANIE

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

a/ zabezpečiť stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.

b/ prispievať na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% hodnoty jedla, pokiaľ mu to rozpočtové podmienky dovoľia.

c/ prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,25 eur na jedno hlavné jedlo.

X. PODMIENKY ZAMESTNÁVANIA A ÚPRAVA SPOLUROZHODOVANIA, PREROKOVANIA UPLATNENIA PRÁVA NA INFORMÁCIE A NA KONTROLNÚ ČINNOSŤ V TEJTO OBLASTI

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

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledujúcich prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§12 ZOVZ),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§240 ods.8 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§39 ods.2 ZP),
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
 - prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§111 ods.1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§111 ods.2 ZP),
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§3, §7 ods.3 zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde),

- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým (dôvody, dôsledky prechodu na zamestnancov, o plánovaných opatreniach z toho vyplývajúcich),
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov (§229 ods.1,2 ZP),

- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§153 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§191 ods.4 ZP),
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§198 ods.2 ZP),
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP),
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§237 ods.2 písm. c/ ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§237 ods.2 písm. e/ ZP).

XI. STAROSTLIVOSŤ O KVALIFIKÁCIU

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať §3 ods.3 a 5 OVZ a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnanci, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, poskytne zamestnávateľ pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
3. Odbornému zamestnancovi patrí podľa zákona 138/2019 Z.z. pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj podľa § 40 ods. 3 písm. a) a b),
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa a vedúceho odborného zamestnanca.
4. Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

XII. SOCIÁLNY FOND

1. Sociálny fond je fondom zamestnávateľa na realizáciu sociálnej politiky.
2. Nevyčerpané prostriedky prechádzajú do nasledujúceho roka.
3. Za dodržiavanie zásad používania prostriedkov zo sociálneho fondu zodpovedá Mgr. Šandorová, predseda ZO OZ.
Všetky výdavky podliehajú schváleniu zamestnávateľa a ZO OZ.
4. Zo sociálneho fondu sa zamestnancom prispieva na stravovanie, kultúrne, spoločenské, vzdelávacie akcie a regeneráciu a ďalšie účely v súlade s internými zásadami na použitie sociálneho fondu.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a prídeltu podľa § 3 ods.1, bod 1 a 2 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde.

Fond sa tvorí ako úhrn:

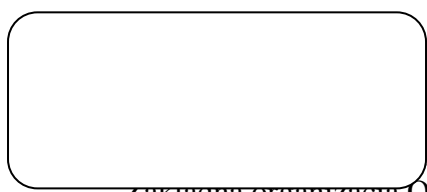
- a/ povinného prídeltu vo výške 1% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
- b/ a ďalším prídeltom vo výške 0,25% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

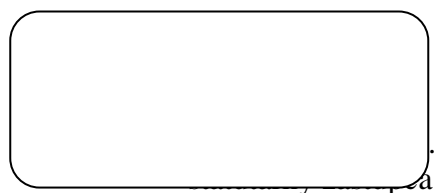
XIII. ZABEZPEČENIE ČINNOSTI ODBOROVÝCH ORGÁNOV

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu.

XIV. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIE

1. Zmluvné strany sa dohodli na hodnotení plnenia záväzkov tejto kolektívnej zmluvy polročne, a to do 15. augusta a do 15. februára príslušného roka.
2. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch exemplároch, každá zo zmluvných strán obdrží jeden exemplár.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.


.....
Zakladná organizácia OZ


.....
zamestnávateľa