

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA**  
**pre zamestnancov Štátneho pedagogického ústavu**  
**na roky 2019 a 2020**

**Január 2019**

## **Kolektívna zmluva**

uzatvorená dňa 20. 04. 2018 v súlade so zákonom č.553/2003.Z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), podľa ustanovenia § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, § 231 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov medzi nasledovnými zmluvnými stranami:

1. **Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri Štátnom pedagogickom ústave**, Pluhová 8, 830 00 Bratislava,  
v mene ktorej koná: PaedDr. Monika Reiterová,  
predsedníčka výboru  
(ďalej len ako „ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ“)
- a
2. **Štátnym pedagogickým ústavom** so sídlom Pluhová 8, 830 00 Bratislava,  
IČO: 30 807 506,  
v mene ktorého koná: prof. PhDr. Ľudovít Hajduk, PhD.,  
riaditeľ Štátneho pedagogického ústavu  
(ďalej len ako „zamestnávateľ“).

## **Prvá časť**

### **Úvodné ustanovenia**

#### **Článok 1**

#### **Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy**

1. ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ má právnu subjektivitu podľa zákona číslo č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
2. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa z 28. novembra 2018 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých

zákonov v znení neskorších predpisov na rok 2019 a zo stanov ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ zaevidovaných na Ministerstve vnútra Slovenskej republiky dňa 14. 02. 2008, je uzatvorené v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú Zriadovacou listinou Štátneho pedagogického ústavu číslo: 1833/1993-sekr. zo dňa 27. 12. 1993 v znení jej dodatkov. V zmysle čl. 2 ods. 4 Zriadovacej listiny Štátneho pedagogického ústavu štatutárnym orgánom organizácie je riaditeľ, ktorého vymenúva a odvoláva minister.
4. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto základná organizácia odborového zväzu „ZO OZ“ a namiesto označenia Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na roky 2019 – 2020 skratka "KZVS".

## **Článok 2**

### **Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

1. Zamestnávateľ uznáva ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ v zmysle § 230, § 231 a § 232 ZP Základnú organizáciu OZ PŠaV pri ŠPÚ. ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

## **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. Obsahom KZ je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.

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 dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Na zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne sa nevzťahujú ustanovenia KZ, ktoré upravujú výpovednú dobu, zákaz výpovede s výnimkou, ak ide o tehotnú zamestnankyňu, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke, alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu doma alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka a o mzde za prácu nadčas.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv. Články č. 7, 8, 10, 11, 13 a 25 sú účinné do 31. 12. 2020, pretože sú viazané na KZVS a na rozpočet.
4. V prípade, že dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré spôsobia neplatnosť niektorých ustanovení KZ, alebo dôjde k zmene pomerov, za ktorých bola KZ uzavretá, zaväzujú sa zmluvné strany začať rokovanie o zmene príslušných článkov KZ najneskôr do 30 dní od účinnosti zmeny právnych predpisov alebo odo dňa zmeny pomerov.

## **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 „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

## **Článok 5**

### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

1. Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

## **Článok 6**

### **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia (na intranete ŠPÚ). Termín a spôsob oboznámenia zamestnancov dohodne predseda ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ so zamestnávateľom. ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle ustanovenia § 47 ods. 2 ZP.
4. Jeden exemplár KZ bude k dispozícii zamestnancom v písomnej podobe na sekretariáte riaditeľa. Okrem toho bude KZ zverejnená na intranete ŠPÚ.

**Druhá časť**  
**Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z KZ**

**Článok 7**

**Odmeny**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jedného funkčného platu zamestnanca a pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.

**Článok 8**

**Osobný príplatok**

1. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá alebo podmienky) a z ekonomických dôvodov.
2. Odobratie alebo zníženie osobného príplatku oznámi a zdôvodní zamestnávateľ zamestnancovi písomne.

**Článok 9**

**Výplata mzdy, preddavku na mzdu a zrážky zo mzdy**

1. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancom mzdu raz mesačne najneskôr v 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poukázať mzdu na účet určený zamestnancom v banke tak, aby mzda mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu. Zamestnancom, ktorí nemajú zriadené účty, zašle zamestnávateľ mzdu poštou alebo im umožní prevziať si mzdu počas otvorenia pokladne na pracovisku.

## **Článok 10**

### **Odstupné a odchodné**

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP 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 najmenej v sume zvýšenej o jeden funkčný plat zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76 ods. 2, písm. b), c), d), e) ZP.
2. Uvedené ustanovenie sa nevzťahuje na zamestnanca, ktorému patrí odstupné podľa § 76 ods. 2 písm. a), pre takého zamestnanca sa vzťahuje ZP.
3. Zamestnancovi patrí za podmienok uvedených v ZP, pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume zvýšenej o dva funkčné platy zamestnanca voči podmienkam a nárokom ustanoveným v § 76a ods. 1 a 2 ZP.
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 11**

### **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len ako „DDS“) je odo dňa podpisu tejto KZ pre každého zamestnanca v rokoch 2019 a 2020 v sume 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS, mesačne platiť a odvádzať do zmluvnej poisťovne príspevok DDS v sume 2 % zo

zúčtovaného platu spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec, ktorý je zúčastnený na DDS má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že každú zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje so ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ a dohodne so zamestnancom.

## **Článok 12**

### **Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

1. Zamestnávateľ môže zamestnancovi určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.
2. Okruh pracovných činností, ktorým bude priznaný vyšší platový stupeň nezávisle od dĺžky započítanej praxe vykonávajú zamestnanci, ktorých tarifný plat je určený podľa základnej stupnice platových taríf.

## **Článok 13**

### **Pracovný čas zamestnancov**

1. V zmysle článku II bod 1. KZVS na roky 2019 – 2020 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľ v rokoch 2019 a 2020 určuje pružný pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas, má v rokoch 2019 a 2020 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.
3. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov dohodol na zavedení pružného

pracovného času pri uplatnení mesačného pružného pracovného obdobia. Pokiaľ nebude konkrétny zamestnanec dodržiavať pravidlá o dohodnutom základnom pracovnom čase (§ 88 ZP), môže mu zamestnávateľ individuálne stanoviť pevnú pracovnú dobu.

4. Základný pracovný čas je stanovený pre všetkých zamestnancov denne od 9.00 h do 14.30 h. Tento základný čas spolu s úsekmi voliteľného pracovného času tvorí u zamestnávateľa denný pracovný čas.
5. Prevádzkový čas v budove ŠPÚ je stanovený v pondelok až štvrtok od 6.30 h do 18.00 h a v piatok od 6.30 h do 17.00 h.
6. Zamestnancovi za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou patrí náhradné voľno s náhradou mzdy, na základe individuálneho posúdenia priamym nadriadeným a riaditeľom.
7. V zmysle § 143 ods. 2 ZP bude zamestnancovi pri návšteve lekára (celodennej návšteve, celodennom ošetrovaní), alebo pri sprevádzaní podľa § 141 ods. 2 písm. c) ZP započítaná na účely posudzovania ako výkon práce doba v rozsahu 7,5 h, ale najviac však na sedem dní v kalendárnom roku.
8. Čas 30 minút určený na obed môžu zamestnanci ŠPÚ využiť vo vymedzenom čase od 11.00 h do 13.30 h a je pre všetkých zamestnancov záväzný.
9. So súhlasom priameho nadriadeného môže zamestnanec opustiť pracovisko v piatok o 13.00 h. V prípade, že zamestnanec nerešpektuje a porušuje dohodnutý fond mesačného pracovného času, zamestnávateľ bude postupovať pri riešení takéhoto prípadu so zamestnancom individuálne v zmysle zákonníka práce.

## **Článok 14**

### **Dovolenka na zotavenie**

1. Zamestnancom sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň, a to nasledovne:
  - a) základná výmera dovolenky v zmysle § 103 ods. 1 ZP vo výške štyroch týždňov sa predlžuje na päť týždňov,
  - b) dovolenka vo výmere najmenej piatich týždňov, ktorá patrí v zmysle § 103 ods. 2 ZP zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, sa predlžuje na šesť týždňov.
2. Zamestnávateľ určí v súlade s ustanovením § 111 ods. 2, ods. 3 ZP po dohode so zástupcami zamestnancov hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmom zamestnancov. Hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť viac ako dva týždne.

## **Tretia časť**

## **Článok 15**

### **Zabezpečenie činnosti odborových orgánov**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú podľa potreby aktuálne a racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z ustanovenia § 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ poskytnúť jej
  - a) telefónnu linku za účelom telefonického spojenia, alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
  - b) využívanie vnútorného zariadenia zasadacej miestnosti na rokovanie členských schôdzí, kolektívneho vyjednávania, školení, vzdelávania atď.
  - c) zaplatiť všetky prevádzkové náklady/energie, spojové poplatky a pod. na svoje náklady,
  - d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

2. Zamestnávateľ poskytne predsedovi ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ každý mesiac pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 4 hodín na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ods. 1 a 3 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Výboru odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej len ako „Odborový zväz“) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na účasť na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborných školeniach a školeniach v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Výborom ZO OZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu.

## **Článok 16**

### **Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ najmä:
  - 1.1 vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
    - 1.1.1 vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ);
    - 1.1.2 výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 7 a 8 ZP);
    - 1.1.3 vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP);
    - 1.1.4 nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP);
    - 1.1.5 zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP);
    - 1.1.6 určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien

- (§ 90 ods. 4 ZP);
- 1.1.7 určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP);
  - 1.1.8 odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP);
  - 1.1.9 určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP);
  - 1.1.10 vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP);
  - 1.1.11 prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP);
  - 1.1.12 na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP);
  - 1.1.13 zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP);
  - 1.1.14 vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP);
  - 1.1.15 rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP);
  - 1.1.16 určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (§ 3 zák. č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
- 1.2 písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
- 1.2.1 ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým o:
    - 1.2.1.1 dátume alebo navrhovanom dátume prechodu;
    - 1.2.1.2 dôvodoch prechodu;
    - 1.2.1.3 pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov;
    - 1.2.1.4 plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ZP);
    - 1.2.1.5 o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za štvrt'roka (§ 47 ZP);
    - 1.2.1.6 o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ZP);
    - 1.2.1.7 o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ZP);
    - 1.2.1.8 pri hromadnom prepúšťaní o:
      - 1.2.1.8.1 dôvodoch hromadného prepúšťania;

- 1.2.1.8.2 počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať;
- 1.2.1.8.3 celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva;
- 1.2.1.8.4 dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať;
- 1.2.1.8.5 kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ZP);
- 1.2.1.8.6 o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ZP);
- 1.2.1.9 o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (podľa zákona č.124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov);
- 1.3 umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods.4 a § 239 ZP).

## **Článok 17**

### **Záväzky odborovej organizácie**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom.
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 každú členskú schôdzu a konferenciu štatutárneho zástupcu zamestnávateľa alebo ním delegovaného zástupcu za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ a prerokovania sociálneho postavenia zamestnancov.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

## Článok 18

### Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP, v súlade s ustanoveniami zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“) a v súlade s ustanoveniami zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov sústavne zaistiť 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.
2. Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
  - a) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§ 6 ods.1 písm. c/ zákona o BOZP);
  - b) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP);
  - c) vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods.1 písm. l/ zákona o BOZP);
  - d) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP);
  - e) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.5 zákona o BOZP;
  - f) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP);
  - g) odstraňovať nedostatky zistené spoločnou kontrolnou činnosťou zamestnávateľa a ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ (raz ročne) (§ 9 ods.2 zákona o BOZP);

- h) vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej len „OOPP“) na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP);
- i) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP);
- j) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP);
- k) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP);
- l) 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);
- m) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnanca (§ 6 ods.11 zákona o BOZP);
- n) vydať a uplatňovať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (zákon č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov v znení neskorších predpisov a dodržiavať ustanovenie § 6 ods. 5 zákona o BOZP);
- o) umožniť vykonávanie kontroly plnenia úloh zamestnávateľa v oblasti BOZP (§ 29 zákona o BOZP).

## **Článok 19**

### **Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať so zamestnávateľom (požiarnym a bezpečnostným technikom) kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia bude v súlade s § 149 ZP:
  - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce,

- pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa (najmenej raz ročne) pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s OOPP;
- b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať;
  - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach;
  - d) upozorňovať zamestnávateľa na prípadnú prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov;
  - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP;
  - f) odporúčať a požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci so ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ zhodnotiť:
- a) raz do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu;
  - b) raz za rok rozsah a podmienky poskytovania OOPP v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP.

## **Článok 20**

### **Zdravotnícka starostlivosť**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca počas trvania pracovného času;
  - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem;
  - c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období prvých troch dní pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca a od štvrtého po desiaty deň 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z. a Čl. III. ods. 2 KZVS 2019 – 2020).

## Článok 21

### Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi (do dovŕšenia 10 rokov) voľno bez náhrady mzdy na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.
2. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi príspevok na rekreáciu v zmysle § 152a Zákonníka práce.
  - 2.1 O príspevok na rekreáciu musí zamestnanec zamestnávateľa písomne požiadať, a to formou preplatenia faktúry za rekreačné služby v SR. Musí tak urobiť najneskôr do 30 dní od ukončenia rekreácie, na faktúre musí byť uvedené meno zamestnanca. Zamestnávateľ s 50 a viac zamestnancami musí požiadavke zamestnanca o príspevok na rekreáciu vyhovieť, pre zamestnávateľov do 49 zamestnancov je príspevok dobrovoľný.
  - 2.2 Na rekreáciu zamestnanca, ktorý pracuje u zamestnávateľa najmenej 24 mesiacov, prispieva z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % oprávnených výdavkov, maximálne 275 € (t. j. 55 % z 500 €). V prípade čiastkových úväzkov je maximálne zákonom stanovená čiastka príspevku 500 € krátená pomerom.
  - 2.3 Rekreačný príspevok je rovnako ako príspevok na stravovanie oslobodený od dane.
  - 2.4 Oprávnenými výdavkami pre tieto účely sú:
    - a) služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,
    - b) pobytový balík – 2 prenocovania + stravovacie služby alebo iné služby spojené s rekreáciou,
    - c) 2 prenocovania s možnosťou stravovacích služieb (nie je podmienkou),
    - d) detské rekreácie a viacdenné aktivity počas školských prázdnin pre deti zamestnanca navštevujúce základnú školu, 1. – 4. ročník osemročného gymnázia,
    - e) výdavky na rekreáciu rodinných príslušníkov a osôb žijúcich so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ak sa na rekreácii zúčastňujú spolu so zamestnancom.
  - 2.5 Zamestnávateľ nesmie zamestnancov, ktorí požiadajú o príspevok na rekreáciu znevýhodňovať oproti zamestnancom, ktorý o príspevok nepožiadajú (napr. krátením odmien, bonusov a pod.).

## **Článok 22**

### **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Cenou jedla sa rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky bude predstavovať najmenej hodnotu stravného dohodnutého v tejto KZ.
2. Odber stravovacích poukážok je limitovaný na každého zamestnanca v pracovnom pomere v súlade s ustanovením § 152 ods.8 písm. a) ZP podľa počtu pracovných dní v kalendárnom mesiaci, v ktorých:
  - a) vykonáva prácu viac ako štyri hodiny,
  - b) čerpá dovolenku,
  - c) zúčastňuje sa vyšetrenia alebo ošetrenia v zdravotníckom zariadení na nevyhnutne potrebný čas, a to najviac za sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
  - d) sprevádza rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie najviac za sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času.
3. Počas pracovnej cesty, ak na nej zamestnanec čerpal diéty a počas práceneschopnosti nemá zamestnanec nárok na poskytnutie stravovacích poukážok.
4. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/2002 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,41 € na jedno hlavné jedlo (pri cene stravného lístka vo výške 4,80 €, z čoho na zamestnávateľa pripadá 2,64 €, zo sociálneho fondu 0,41 € a na zamestnanca pripadá

1,75 €).

## **Článok 23**

### **Starostlivosť o kvalifikáciu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne o jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a zamestnávať zamestnancov prácami zodpovedajúcim dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu o jeden deň navyše pracovného plateného voľna na prípravu k vykonaniu každej skúšky ako je uvedené v § 140 ods. 3 ZP.

## **Článok 24**

### **Pracovné pomery na dobu určitú**

1. Zamestnávateľ je oprávnený so zamestnancom dohodnúť ďalšie predĺženie alebo opätovne dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu vykonávania prác súvisiacich s projektovou činnosťou ŠPÚ.

## **Článok 25**

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

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:  
Celkový príjem do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídélom vo výške 1 % a
  - b) ďalším prídélom vo výške 0,1 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
  - c) z ďalších zdrojov podľa § 4 ods. 2 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení – dary, dotácie, príspevky poskytnuté do fondu.
2. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok zo sociálneho fondu na

úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05 % zo základu ustanoveného v bode 1.

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

### **Štvrtá časť**

### **Článok 26**

### **Záverečné ustanovenia**

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Za 1. polrok najneskôr do 15. augusta daného kalendárneho roku a za 2. polrok do 15. februára nasledujúceho kalendárneho roku.
2. KZ nadobúda platnosť dňom podpísania zmluvnými stranami a končí 31. 12. 2020. Ak sa neuzatvorí nová kolektívna zmluva do 31. 12. 2020, jej platnosť sa predlžuje až do podpísania novej kolektívnej zmluvy. Táto KZ stráca platnosť dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
3. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch. KZ bude zverejnená aj na intranete zamestnávateľa.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.
5. Neoddeliteľnou súčasťou tejto kolektívnej zmluvy je príloha č. 1: Tvorba sociálneho fondu, výška sociálneho fondu, použitie sociálneho fondu a podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu zamestnancom a odborovej organizácii.

V Bratislave 31.01.2019

ZO OZ PŠaV pri ŠPÚ

zamestnávateľ