

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
NA OBDOBIE 1.1.2023 – 31.8.2024

UZATVORENÁ

medzi

CENTROM PORADENSTVA A PREVENCIE V NITRE

a

**ZO ODBOROVÉHO ZVÄZU PRACOVNÍKOV ŠKOLSTVA A VEDY NA
SLOVENSKU PRI CENTRE PORADENSTVA A PREVENCIE V NITRE**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade s ustanovením § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Centre poradenstva a prevencie zastúpená Mgr. Miroslavou Bírovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa Čl. 3 odst. 5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 01.06.2007 (ďalej len odborová organizácia)

a

Centrum poradenstva a prevencie v Nitre, J. Vuruma č.2, IČO: 36097551, zastúpené Mgr. Máriou Pauličkovou, riaditeľkou CPP, (ďalej len zamestnávateľ)

uzatvárajú na obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024 túto

kolektívnu zmluvu

ČASŤ I

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 01.06.2007, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil Mgr. Miroslavu Bírovú, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 01.06.2007 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu v zmysle zriaďovacej listiny zo dňa 20.9.2010, číslo sp. 2010/00662 v znení neskorších dodatkov. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa zariadenia, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
- 3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „Zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce – zákon NR SR č.311/2001 Z.z., v znení neskorších predpisov - skratka „ZP“, namiesto označenia Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene

a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov – zákon NR SR č. 553/2003
Z.z. -skratka „OVZ“

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle platného ZP, ako svojho zmluvného partnera na 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 kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

- 1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- 2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
- 3) Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2023 a končí dňom 31. augusta 2024, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odchylné.
- 4) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami – prvá veta v bode 3.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- 1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 10 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom zariadenia.

ČASŤ II

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Výplata mzdy, príplatky a odmena

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu mzdy raz mesačne najneskôr štrnásty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, na požiadanie zamestnanca, alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom, poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.
- 3) Zamestnávateľ prizná zamestnancovi príplatky a odmenu podľa zákona č. 553/2003 Z.z.,
 - v zmysle zákona č.553/2003 Z.z.,§20 zamestnávateľ zamestnancovi prizná odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške:
 - pri odpracovaní 5 a viac rokov v CPP v Nitre vo výške funkčného platu
 - pri odpracovaní menej ako 5 rokov v CPP v Nitre vo výške 500 eur
 - v zmysle zákona č.553/2003 Z.z.,§20 zamestnávateľ zamestnancovi prizná odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške 500 eur
- 4) Odmeňovanie zamestnancov bude realizované v súlade s platnou legislatívou – v zmysle zákona č.553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov a aktuálne platného nariadenia vlády SR.

Článok 8

Odstupné a odchodné

- 1) 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 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.
- 2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopností 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.

Článok 9

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje platiť a odvádzať do poisťovne príspevok (2%) na doplnkové dôchodkové poistenie za zamestnanca za podmienok v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne sa so zamestnancom.

Článok 10

Pracovný čas zamestnancov, skúšobná doba, výpoveď, predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru

- 1) V zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, Čl. II. bod. 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2023 – 31.8.2024 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hodiny týždenne.
- 2) Zamestnanec má v danom období právny nárok na ustanovený pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.
- 3) Maximálna dĺžka skúšobnej doby u zamestnanca sú 3 mesiace, u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu je 6 mesiacov.
- 4) Skúšobnú dobu nemožno predlžovať a musí sa dohodnúť písomne, inak je neplatná. Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu.
- 5) V CPP Nitra sa vylučuje povinnosť zamestnávateľa ustanovená v §63 ods.2 Zákonníka práce, t.j. zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer bez toho, aby mal voči nemu ponukovú povinnosť inej vhodnej práce.
- 6) V zmysle § 48 ods.4 Zákonníka práce, 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, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku /sezónna práca/,
 - d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve, čo sa týka všetkých zamestnancov /všetkých pracovných pozícií/ v CPP Nitra

Článok 11

Dovolenka na zotavenie

- 1) Výmera dovolenky bude zamestnancom priznaná v súlade so Zákonníkom práce a ustanoveniami Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.
- 2) Zamestnancovi, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, bude zamestnávateľ krátiť dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní o 1/12 a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o 1/12 ak v tomto kalendárnom roku nepracoval z dôvodu :
 - a) čerpania rodičovskej dovolenky,
 - b) dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej alebo odborovej funkcie,
 - c) dôležitých osobných prekážok v práci podľa § 141 ods.1 a ods.3 písm. c)

Článok 12

Výkon inej zárobkovej činnosti

- 1) Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávanom v pracovnom pomere vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa. Ak sa zamestnávateľ nevyjadrí do 15 dní od doručenia žiadosti zamestnanca, platí, že súhlas udelil.
- 2) Zamestnávateľ môže udelený súhlas podľa odseku 1 z vážnych dôvodov písomne odvolať; v písomnom odvolaní súhlasu je zamestnávateľ povinný uviesť tieto dôvody. Po odvolaní súhlasu zamestnávateľom podľa prvej vety je zamestnanec povinný bez zbytočného odkladu inú zárobkovú činnosť skončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov.
- 3) Súhlas zamestnávateľa podľa odseku 1 sa nevyžaduje na výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti.

ČASŤ III

Kolektívne vzťahy a 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 odst. 1 tejto KZ.
- 2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 odst. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

- 3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 17 odst. 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, že 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 len ministerstvo).
- 3) Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia ani pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- 4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle odst. 2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 333 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 15

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ na súde, bez jeho obmedzenia v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach.

- 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)
- určenie prídeltu sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí príspevku odborovej organizácii (§3, §7 ods. 4 zák.č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde)

b) Informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým písomne informovať o:
 - dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - dôvodoch prechodu
 - pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu zamestnancov
 - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§29 ods.1 ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za rok (§47 ods.4 ZP)
- vhodným spôsobom informuje o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§48 ods.8 ZP)
- zrozumiteľným spôsobom informuje o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§49 ods.6 ZP)
- informovať 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 a poskytovať rozbery hospodárske a štatistické výkazy (§229 ods. 1,2 ZP)

c) Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v zmysle §74 ZP, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do 7 pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa a do 2 pracovných dní okamžité skončenie pracovného pomeru. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu platí, že k prerokovaniu došlo.
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§86 ods. 1 ZP)
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§29 ods. 2 ZP)
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§73 ods. 2 ZP) a písomne informovať odborovú organizáciu o:
 - dôvodoch hromadného prepúšťania
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať

Článok 16

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej zo ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

- a) jednu miestnosť, v ktorej bude v prípade potreby pôsobiť výbor odborovej organizácie ako jej štatutárny orgán.
- b) telefónnu (faxovú) linku za účelom telefonického spojenia alebo počítačového spojenia vrátane využitia internetového spojenia a kopírovacieho stroja.
- c) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoje náklady.
- d) svoje rokovacie miestnosti na svoje náklady za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutie odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
- e) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, o pracovno-právnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

Článok 17

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovno-právnej oblasti

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov ZP a tejto KZ najmä:
 - a) Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie ako zástupcu zamestnanca alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§12 ZOVZ -zákon 552/2003)
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§240 ods.7,8,9 ZP)
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§39 ods.2 ZP)
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§87 ods. 2 ZP)
 - zavedenie pružného pracovného času (§88 ods. 1)
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§90 ods. 4 ZP)
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§91 ods. 2 ZP)
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods. 6 a 9 ZP)
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§98 ods. 9 ZP)
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§111 ods. 1 ZP)
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§111 ods. 2 ZP)

- kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§73 ods.2 ZP)
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§73 ods.2 a 4 ZP)
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§94 ods. 2 ZP)
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§141a, ZP)
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§152 ods. 8 písm. a) ZP)
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§152 ods. 8 písm. c) ZP)
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§153 ZP)
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§159 ods. 4 ZP)
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur (§191 ods. 4 ZP)
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe s povolania (§198 ods. 2 ZP)
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§237 ods. 2 písm. a/ ZP)
 - zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenia 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)
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§237 ods. 2 písm. d/ ZP)
 - opatrenia na predchádzanie pracovných úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§237 ods. 2 písm. e/ ZP)
- d) Umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§239 ZP).
- 2) Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada a zamestnávateľ pracovné voľno podľa § 136 ZP, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
- 3) Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 2 na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 13 tejto zmluvy.

- 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 KZ.

Článok 19

Ochrana práce

- 1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti, v súlade s ustanoveniami zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. O bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov, je povinný 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.
- 2) Zamestnávateľ v záujme toho bude:
 - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
 - b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi predpismi na zaistenie BOZP,
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,
 - f) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP,
 - g) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
 - h) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
 - i) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovno-právnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev, pracovnú obuv, podľa platnej legislatívy,
 - j) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
 - k) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom bude zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách tak, ako to ustanovuje zákon č. 377/2004 Z.z. o ochrane nefajčiarov v znení neskorších predpisov.

Článok 20

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- 2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade so ZP:
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušení práce v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 21

Zdravotnícka starostlivosť a úmrtie rodinného príslušníka

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) uvoľniť zamestnanca na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy k vykonaniu preventívnej lekárskej prehliadky pokiaľ to nie je možné vykonať mimo pracovného času.
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými potrebami (uterák, mydlo, toaletný papier), stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- 2) Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa do tretieho dňa dočasnej PN 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej PN 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z.z.).
- 3) Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca v zdravotníckom zariadení alebo sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie sa poskytne v rozsahu jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru, pričom celkový nárok sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.
- 4) V prípade úmrtia rodinného príslušníka zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu :
 - tri dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
 - dva dni pri úmrtí rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela a manžela súrodenca zamestnanca a ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb.

Článok 22

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- 1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných a prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin,
- 2) Zamestnávateľ, po dohode s odborovou organizáciou, podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútroorganizačnými zásadami,
- 3) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno 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.

Článok 23

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle §152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám zdravej výživy priamo na pracovisku alebo v ich blízkosti s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- 2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- 3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% hodnoty jedla, / najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje od 1.1.2023 prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle platného zákona o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,70 eur na jedno hlavné jedlo. Výšku tejto sumy je možné, po dohode s odborovou organizáciou, meniť podľa disponibilných finančných prostriedkov v sociálnom fonde.

Článok 24

Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 25

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

- 1) Výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a ďalšieho prídeltu. Zmluvné strany sa dohodli, že povinný prídelt je 1% a ďalší prídelt je 0,25% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Celkový prídelt do sociálneho fondu pre obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024 je 1,25% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu sú uvedené v internej smernici CPP „Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu“.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024 výškou 2% z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne v ktorej je zamestnanec poistený,
- 4) Odborová organizácia nebude zasahovať do výberu doplnkovej dôchodkovej poisťovne.

ČASŤ IV

Článok 26

Záverečné ustanovenia

- 1) Táto kolektívna zmluva je účinná dňom podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe platnosti.
- 2) Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu jedného roka odo dňa podpisu oboch zmluvných strán. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
- 3) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- 4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak súhlasu podpisujú.

V Nitre, dňa 21. 1. 2025

.....
Mgr. Miroslava Bírová
predsedníčka ZO OZ PŠaV

.....
Mgr. Mária Pauličková
riaditeľka CPP