

**Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie
Hviezdoslavova 441/10, Rimavská Sobota**

Kolektívna zmluva

na rok 2020 -2021

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Rimavskej Sobote, zastúpenou PhDr. Tatianou Hrablayovou, predsedkyňou ZO, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej Odborová organizácia)

a

Centrom pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Rimavskej Sobote, zastúpenou Mgr. Máriou Hudcovou, riaditeľkou CPPP a P (ďalej Zamestnávateľ)

Prvá časť

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 a podľa článku 5.ods.6, prvá veta stanov OZ PŠaV na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani PhDr. Tatianu Hrablayovú, predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocenstvo tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.12.2003. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle §231 a §232 ZP svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.

(2) 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, 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, v ktorom je rozsah pracovného času 18 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov a zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.januára 2020 a skončí 31. decembra 2021.

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 ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj 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 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v 2 rovnopisoch doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia.
- (3) Novoprijatých zamestnancov oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy.

Článok 7

Platové podmienky, osobné príplatky a odmeny

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie práce zamestnancom nad rámec pracovných povinností.

(2) Zamestnancovi môže zamestnávateľ zvýšiť, znížiť alebo odobrať osobný príplatek na základe úrovne kvality pracovných úloh.

(3) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť príplatok mesačne 15 Eur zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, nakoľko táto činnosť je nad rámec pracovných povinností.

(5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku v sume jeho funkčného platu (§20 ods.1 písm. c OVZ).

(6) Zamestnávateľ môže poskytnúť odmenu za:

- kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy.

Článok 8

Výplata platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

Článok 9

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm.a) alebo b) alebo c) ZP odstupné, a to vo výške:

- a) najmenej 2 funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej dva roky a menej ako päť rokov
- b) najmenej 3 funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- c) najmenej 4 funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
- d) najmenej 5 funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej dvadsať rokov

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm.a) alebo b) alebo c) ZP odstupné, a to vo výške:

- a) najmenej v sume 2 funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako dva roky,
- b) najmenej 3 funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) najmenej 4 funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

- d) najmenej 5 funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) najmenej 6 funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej dvadsať rokov.

(3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na doplnkovom dôchodkovom poistení, mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume zodpovedajúcej 2% funkčného platu zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

(1) V zmysle KD, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnávateľ ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hodiny týždenne.

(2) V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov zamestnávateľ súhlasí so zavedením pružného pracovného času (§88 ZP) v rámci pružného pracovného dňa. Zamestnávateľ sa zaväzuje uplatňovať pružný pracovný čas nasledovne:

Denný prevádzkový čas	06:00 – 17:00
Základný pracovný čas	09:00 – 14:00
Voliteľný pracovný čas	06:00 – 09:00 14:00 – 17:00

Prestávku na obed v trvaní 30 minút si zamestnanec uplatňuje v časovom rozmedzí 11:00-13:30hod.

V prípade ak zamestnanec pracuje v teréne a nemôže čerpať prestávku na odpočinok a jedenie v stanovenom rozmedzí, má právo čerpať prestávku na jedenie a odpočinok po príchode na pracovisko.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň. Pre zamestnancov CPPPaP, okrem odborných zamestnancov, je výmera dovolenky 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.

(2) Dovolenka odborného zamestnanca je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho zmieru môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie t.j. štrajk pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní.

Článok 14

Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ /ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi / v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 15

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.5 ZP).

Článok 16

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru ZO na zabezpečenie činnosti odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 17

Ochrana zdravia pri práci, zdravotná starostlivosť

(1) Zamestnávateľ v súlade s ustanoveniami § 146,147 ZP a zákona NR SR č.330/1996 Z.z. o BOZP sa zaväzuje vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdraviu nepoškodzujúcu prácu a na tento účel bude vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ sa ďalej zaväzuje :

- a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- b) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 60 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.).

Článok 18

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám zdravej výživy, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa vo výške 55% hodnoty jedla (hodnota stravovacej poukážky), najviac však do výšky 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.

(3) Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie vo výške 55% hodnoty jedla aj počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§152 ZP ods.8) s výnimkou materskej, rodičovskej dovolenky a počas pracovnej neschopnosti, pri ktorej Zamestnávateľ tento finančný príspevok neposkytuje.

Článok 19

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať o to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

(3) Zamestnávateľ poskytne odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

(4) Pracovné voľno s náhradou funkčného platu riaditeľ CPPPaP predĺži nad rámec stanovený zákonom po nevyhnutnú dobu, ak vzdelávanie odsúhlasil.

(5) Zamestnávateľ prerokuje a odsúhlasí plán profesijného rozvoja v zmysle zákona 138/2019 Z.z. s odborovou organizáciou.

Článok 20

Sociálny fond

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídelený do sociálneho fondu (ďalej SF) je tvorený: a) povinným prídelením vo výške 1%
b) ďalším prídelením vo výške 0,25%
zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Zásady na tvorbu a použitie SF tvoria súčasť KZ a sú uvedené v prílohe.

Štvrtá časť

Záverečné ustanovenia

Článok 21

(1) KZ sa uzatvára na obdobie jedného kalendárneho roka. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto KZ stráca platnosť dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto KZ bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a výboru ZO.

(3) Táto KZ nadobúda účinnosť dňom podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych zástupcov v dobe jej platnosti.

(4) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

(5) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

PhDr. Tatiana Hrablayová
predseda ZO OZ pri CPPPaP

Mgr. Mária Hudcová
riaditeľ CPPPaP

V Rimavskej Sobote dňa 31.12.2019

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Všeobecné ustanovenia

- 1) Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití sociálneho fondu(SF), v priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
- 2) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- 3) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. Zúčtovanie povinného prídelt vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
- 4) Za evidenciu tvorby a čerpania sociálneho fondu je zodpovedná hospodársko – administratívna pracovníčka CPPPaP .
- 5) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

Výdavky sociálneho fondu

Stravovanie

Zamestnávateľ sa zaväzuje po dohode so zamestnancami, poskytovať príspevok na stravovanie v nepeňažnej forme vo výške 0,70 € na jedno hlavné jedlo. Príspevok zo SF na stravovanie sa neposkytuje počas dovolenky alebo inej neprítomnosti v práci.

Dary

Zo SF zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary v peňažnej forme za podmienky, že odpracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov pri životných jubileách zamestnancov pri dožití

50. rokov	70 €
a každých ďalších 5	120 €

Príloha:

Plnomocenstvo

ZOOZ PŠaV pri Centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Rimavskej Sobote, splnomocňuje PhDr. Tatianu Hrablayovú, predsedkyňu ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2020 – 2021.

Rimavská Sobota, 31.12. 2019

.....
za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.

Rimavská Sobota, 31.12.2019

.....
PhDr. Tatiana Hrablayová