

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 4.3.2021 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie Sabinov, Ul. SNP 15, 083 01 Sabinov, IČO: 42081572 v zastúpení PhDr. Zuzanou Kmecovou, predsedníčkou ZO OZ PšaV (ďalej odborová organizácia)

a

Centrom pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie Sabinov, Ul. SNP 15, 083 01 Sabinov, IČO: 37945041, v zastúpení Mgr. Ľubicou Richmanovou Fabišíkovou, riaditeľkou CPPPaP (ďalej zamestnávateľ)

(aktuálne znenie)

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.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto Kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2, ods. 1e) stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 23.9.2015, ktorým výbor odborovej organizácie splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani PhDr. Zuzanu Kmecovú, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocnenstvo tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 1. 2005. Oprávnenie Mgr. Ľubice Richmanovej Fabišíkovej rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jej funkcie riaditeľky CPPPaP Sabinov ako štatutárnej zástupkyne 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 skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako 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 kolektívnej zmluvy.

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.

(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 dohodu o vykonaní práce, na dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom jej podpísania a končí dňom podpísania novej KZ na príslušný kalendárny rok, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dohodnutá inak.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (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. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

(1) Zmluvné strany uchovávajú túto KZ počas 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 odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia.

(3) Novoprijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

Druhá časť
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7
Platové podmienky, príplatky, náhrady, odmeny.

(1) Zamestnávateľ realizuje platové podmienky 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 a aktuálneho nariadenia vlády SR, ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme podľa Pracovného poriadku CPPPaP č. 434/2015, zo dňa 13. 11. 2015 v časti Vnútorný mzdový predpis (ďalej len „vnútorný mzdový predpis“) a podľa ustanovení dohodnutých v KZ VS na aktuálny rok.

(2) Za prácu nadčas zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradné voľno v rozsahu zodpovedajúcom hodinám odpracovaným ako práca nadčas. Za hodinu práce nadčas poskytne zamestnávateľ zamestnancovi hodinu náhradného voľna. Zamestnávateľ poskytne náhradné voľno do troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 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) v zmysle Vnútorného mzdového predpisu.

(4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jedného funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c 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).

(5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) 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 v sume 100 eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

Článok 8
Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 12. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

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

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomnej dohody o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu v prospech OZ PŠaV na Slovensku.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje.

Článok 9 **Odstupné a odchodné**

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v Zákonníku práce § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) v § 76 ods. 1 a 2 uvedeného zákona v sume jeho funkčného platu.

(2) Pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v Zákonníku práce § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí zamestnancovi odstupné v rozsahu ustanovenom v § 76. uvedeného zákona

(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 Zákonníkom práce v § 76a ods. 1 v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah Zákonníka práce § 76a ods. 2, v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

(4) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

Článok 10 **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS, mesačne platiť a odvádzať príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

(3) Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto DSS, a to 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

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

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

(1) V zmysle KZVS, čl. II. bod 1 a v zmysle Zákonníka práce § 85 ods.8 (ďalej len „ZP“) zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37,5 hodiny týždenne. Pracovný čas je rozvrhnutý na pracovný týždeň pondelok až piatok.

(2) Zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas, má právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

(3) V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov zamestnávateľ súhlasí so zavedením pružného pracovného času (v zmysle § 88 ZP). Pružný pracovný čas sa uplatní ako pružný pracovný mesiac v zmysle § 88, ods.5 ZP. Základný pracovný čas začína o 9.00 a končí o 14.00. Voliteľný začiatok pracovného času je od 6.30 do 9.00. Voliteľný koniec pracovného času je určený od 14.00 do 18.00.

(4) Zamestnávateľ môže umožniť nepedagogickým zamestnancom vykonávanie práce na doma v zmysle § 52 ZP (maximálne 10 dní v kalendárnom roku).

(5) Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho písomnú žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 12

Prestávky v práci

(1) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

(2) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi opustiť pracovisko za účelom stravovania na čas 30 minút v časovom intervale od 11.00 do 13.30. Predĺženie prestávky na odpočinok a jedenie je možné po dohode so zamestnávateľom, pričom čas predĺženia prestávky v práci sa nezapočítava do pracovného času a zamestnanec je povinný tento čas odpracovať v rámci pružného pracovného času.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

(1) 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 neplnoleté dieťa.

(2) Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce (riaditeľ a odborní zamestnanci) je deväť týždňov v kalendárnom roku.

(3) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi na jeho žiadosť dovolenku aj v rozsahu ½ pracovného dňa.

Článok 13a
Prekážky v práci pri pružnom pracovnom čase

(1) Dĺžka prekážky v práci na strane zamestnanca (napr. z dôvodu návštevy lekára, alebo sprevádzania rodinného príslušníka do zdr. zariadenia) sa stanovuje v rozsahu priemernej zmeny, t.j. na maximálne 7,5hod. Tento článok je v súlade s § 143, odsek 2, zákona č. 311/2001 Z.z.

Tretia časť
Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

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 vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy aj prostredníctvom inšpektorátu práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi.

Článok 16
Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

a) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,

b) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad s cieľom oboznámenia zamestnancov s

uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov, členské schôdze odborovej organizácie a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov

c) zaplatiť všetky prevádzkové náklady spojené s prevádzkovaním činnosti odborovej organizácie (energie, spojové poplatky a pod.).

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi – funkcionárovi ZO pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie, na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov organizovaných Radou ZO OZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 17

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

(1) 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 nasledovných 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),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
- určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 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 dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- 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)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie (§ 3 zák.č.152/1994 Z.z. o sociálnom фонде);

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, najneskôr 1 mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)

- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa do 5 dní (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili do 5 dní (§ 48 ods. 8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas do 5 dní (§ 49 ods. 8 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - e) 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. 2a 4 ZP)
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne 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 rozbor hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP),
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení zák. č. 309/2007 Z. z.);

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP ZP)
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141a ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti v práci (§ 152 ods. 7 písm. a/ ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 7 písm. c/ ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie 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 o spôsobe jej úhrady 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 z 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 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)

- organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP)
- opatrenia na predchádzanie vzniku 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 tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§237 ods.4 a § 239 ZP).

Článok 18 **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 zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 19 **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 ZP a § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z.z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z.z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z.z, o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP) 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.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:

- a/ 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),
- b/ 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,
- c/ 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),

- d/ odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
- e/ poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
- f/ 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),
- g/ 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),
- h/ znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP),
- ch/ vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (§ 7 zákona č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),
- i/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP).

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa a v záujme toho 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 nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko, 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 sama vyšetrovať.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne

- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu.
- 1 x ročne rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 20 **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, pokiaľ tieto neuhrádza zdravotná poisťovňa zamestnanca,
- b) uhradiť zamestnancovi jedenkrát ročne preukázanú hodnotu vakcíny proti chrípke, najviac vo výške 5% sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu, ak ju neuhrádza zdravotná poisťovňa zamestnanca,
- c) uhradiť zamestnancovi 75% preukázanej hodnoty vakcíny proti hepatitíde typu A a B, najviac v sume životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu, ak ju neuhrádza zdravotná poisťovňa zamestnanca,
- d) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,

- e) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- f) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je výška náhrady príjmu v období od 1. do 10. dňa pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.)
- g) zamestnávateľ umožní zamestnancom absolvujúcim kúpeľnú liečbu čerpať na tento účel:
 - nevyčerpanú minuloročnú dovolenku, tohoročnú dovolenku alebo náhradné voľno.

Článok 21 **Stravovanie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom stravovanie prostredníctvom poskytnutia stravného lístka. Nárok na poskytnutie stravného lístka má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu presahujúcu 5 hodín pracovného času.

(2) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie formou uvedenou v odseku 1 aj počas dôležitých osobných prekážok v práci a počas čerpania dovolenky na zotavenie.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa na každé jedlo sumou vo výške 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.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,50 € na jeden stravný lístok.

Článok 22 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie 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, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

(3) Odbornému zamestnancovi patrí podľa Zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov 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, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

Článok 23 **Sociálny fond**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený

a) povinným prídelom vo výške 1% a

b) ďalším prídelom vo výške 0,25%

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(2) Tvorba sociálneho fondu, jeho použitie a čerpanie sú podrobnejšie upravené v prílohe 2, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 24 **Záverečné ustanovenia**

(1) O zmene alebo doplnení KZ sa bude vyjednávať na základe návrhu ktorejkoľvek zmluvnej strany, ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov upravených v tejto KZ, a to v rozsahu, v akom sa ich dotknú. Pokiaľ nové alebo novelizované právne predpisy umožnia dohodnúť aj záväzky, ktoré právny poriadok v čase uzatvárania KZ neumožňoval, bude sa vyjednávať o zmene, t.j. o doplnení KZ.

(2) Zmluvné strany sa dohodli polročne vyhodnocovať plnenie záväzkov a práv z tejto kolektívnej zmluvy na požiadanie jednej zo zmluvných strán.

(3) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch, každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.

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

V Sabinove dňa 4.3.2021

ZO OZ:

Zamestnávateľ:

PhDr. Zuzana Kmecová,
predsedníčka ZO OZ

Mgr. Ľubica Richmanová Fabišíková,
riaditeľka CPPP a P Sabinov

Príloha 1

P l n o m o c e n s t v o

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie Sabinov, IČO:42081572 na základe uznesenia výboru ZO OZ zo dňa 23.9.2015 splnomocňuje týmto PhDr. Zuzanu Kmecovú, predsedníčku ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2016 a na nasledujúce roky a splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy v mene našej základnej organizácie.

V Sabinove 23.9.2015

/ za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.

V Sabinove 23.9.2015

.....
PhDr. Zuzana Kmecová

Príloha 2

Zásady tvorby, použitia a podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu na rok 2021 v CPPP a P Sabinov

Článok 1 **Všeobecné ustanovenia**

(1) V tejto prílohe sa podrobnejšie upravuje tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len "SF") v zmysle zákona č.152/1994 v znení neskorších predpisov.

(2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť zamestnancom, ktorí majú so zamestnávateľom uzatvorený pracovný pomer.

(3) Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

(4) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

(5) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

(6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný zamestnanec zamestnávateľa pracujúci na pracovnej pozícii ekonóm a predseda odborovej organizácie.

Článok 2 **Tvorba, použitie a čerpanie sociálneho fondu**

(1) Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
a) povinným prídelením vo výške 1% a
b) ďalším prídelením vo výške 0,25%
zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(2) Zamestnávateľ poskytne finančné prostriedky zo sociálneho fondu predovšetkým na:

Stravovanie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) vo výške 0,50 € na jeden odobratý obed (stravný lístok).

Doprava do zamestnania a späť

Zamestnancom, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na kratší pracovný čas (menej ako 100 % pracovného úväzku) poskytne zamestnávateľ jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške 10 €.

Príspevok sa vypláti vo výplate za mesiac november príslušného roka.

Príspevok pri narodení dieťaťa

Po preukázaní nároku poskytne zamestnávateľ zamestnancovi príspevok pri narodení dieťaťa vo výške 17 €.

(3) Po schválení ZO OZ môže zamestnávateľ poskytnúť finančné prostriedky zo sociálneho fondu aj na:

- dopravu do zamestnania a späť
- regeneráciu pracovnej sily,
- darčekové, príp. iné kupóny,
- zdravotnú starostlivosť (napr. kúpeľnú starostlivosť) – potrebná je písomná žiadosť zamestnanca,
- kultúrne a športové podujatia,
- detskú rekreáciu (regeneračno-oddychový pobyt organizovaný pre deti do výšky 40 % z ceny pobytu, max 50 €, podľa sociálnej situácie v rodine) – potrebná je písomná žiadosť zamestnanca,
- príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie okrem príspevku na DDS, ktorý zamestnávateľ platí podľa podmienok v zamestnávateľskej zmluve.

(4) Rozpočet soc. fondu na rok 2021:

Zostatok z roku 2020	450,02 €
Predpokladaný príjem v roku 2021 (1,25%)	1700,00 €
Spolu:	2150,02 €

Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu v roku 2021:

- Príspevok na stravné lístky	950,00 € (0.50 €/lístok)
- Doprava zamestnancov	60,00 €
- Ostatné	1140,02 €

Tieto zásady sú súčasťou KZ na rok 2021, nadobúdajú účinnosť dňom podpísania KZ a ich účinnosť končí dňom podpísania novej KZ na príslušný kalendárny rok.

V Sabinove 4.3.2021

ZO OZ:

Zamestnávateľ:

PhDr. Zuzana Kmecová,
predsedníčka ZO OZ

Mgr. Ľubica Richmanová Fabišiková,
riaditeľka CPPP a P Sabinov