K O L E K T Í V N A Z M L U V A

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2021

uzavretá podľa § 229 ods. 6, § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2021 uzatvorenou

medzi

Centrom pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, Karpatská č. 8, Košice. IČO 00164 330, zastúpenou PhDr. Máriou Horváthovou, PhD., riaditeľkou (ďalej zamestnávateľ)

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie v Košiciach, ul. Karpatská č. 8. IČO 73-2321008, zastúpenou PhDr. Mgr. Tomášom Křížom, PhD. (ďalej odborová organizácia)

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. 3, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou č. 2008/ 001 159-35 zo dňa 01. 09. 2008. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školského 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 skratka "ZP", namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2021 „KZ VS“.

Článok 2
Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230 a § 231 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia 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.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený priemerný týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 15 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3) Táto KZ je účinná a platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami. Účinnosť článkov KZ končí dňom podpísania novej KZ.

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. Na návrh je druhá strana povinná písomne

odpovedať do 15 pracovných dní odo dňa obdŕžania návrhu. 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 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 archivujú 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 15 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom KZ do 15 pracovných dní od jej doručenia predsedovi odborovej organizácie. Predseda odborovej organizácie spolu s vedúcimi oddelení oboznámi zamestnancov jednotlivých oddelení s jej obsahom. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

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

Druhá časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 7
Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať pravdivé informácie minimálne v dohodnutom rozsahu.

(2) Zmluvné strany sa budú navzájom prizývať na rokovanie pracoviska a na zasadnutie výboru odborovej organizácie v prípade, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov, predloží na pripomienkovanie odborovým orgánom.

(4) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie a poukáže ich na účet odborového orgánu.

(5) Zamestnávateľ umožní v rámci svojich prevádzkových možností členom a funkcionárom základnej odborovej organizácie zúčastňovať sa na školeniach organizovaných vyššími odborovými orgánmi.

(6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu podľa ZP § 136 ods. 1, § 137 ods. 5 písm. c) a e) a § 240 ods. 1 - 3.

(7) Zamestnávateľ na činnosť odborovej organizácie vytvorí podmienky, pri ktorých bude môcť využívať internet, telefón, kopírovací stroj a kancelárske potreby pri dodržiavaní všetkých úsporných opatrení.

(8) Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické podmienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej odborovej organizácie (§ 13 ods. 1 a § 240 ods. 6 a 7 ZP).

Článok 8
Vzájomné záväzky v oblasti pracovno-právnych vzťahov

(1) Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

(2) Zamestnávateľ umožní výboru odborovej organizácie vykonávať na požiadanie kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a kontrolu dodržiavania tejto KZ zamestnávateľom. Termín kontroly oznámi výbor odborovej organizácie zamestnávateľovi najneskôr 3 dni vopred pred jej uskutočnením.

(3) V prípade pripravovaných organizačných alebo iných zmien, v dôsledku ktorých dôjde k hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, prerokuje zamestnávateľ dôvody a dôsledky týchto zmien s odborovým orgánom najneskôr 30 dní pred ich uplatnením. Na rokovaní predloží zamestnávateľ návrh na zmierenie dôsledkov prepúšťania vrátane možnosti umiestnenia zamestnancov na iných pracoviskách a finančného odškodnenia.

(4) Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, inak sú neplatné (§ 74 ZP). ZO je povinná prerokovať výpoveď do 10 dní od doručenia, inak platí, že k prerokovaniu došlo. V prípade odborového funkcionára je povinný žiadať súhlas výboru odborovej organizácie, inak je takéto rozviazanie pracovného pomeru neplatné.

Článok 9
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. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

a) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod) na svoje náklady,
b) 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 vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie, v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, č. ú.: 11491378/0900, vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 10. dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.

Tretia časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 10
Pracovný čas

(1) V CPPPaP je zavedený pružný pracovný čas, t.j. pružný pracovný mesiac, podľa §88 ods. 5 ZP. Rozsah mesačného pracovného času sa určí ako priemerný pracovný čas zamestnanca, t.j. 7,5 hodín (v zmysle KZ VS, článok II bod 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok) vynásobený počtom pracovných dní v danom kalendárnom mesiaci.

(2) Zamestnanec má v danom kalendárnom roku právny nárok na ustanovený mesačný pracovný čas podľa ods. 1.

(3) Základný týždenný pracovný čas je určený od 8,00 do 14,00 hod.
Voliteľný pracovný čas je možné uplatniť:
doobeda od 6,30 do 8,00 hod.,
poobede od 14,00 do 17,00 hod.

(4) Na účely zabezpečenia do dochádzkových kariet určených zamestnávateľom na evidenciu pracovného času sú zamestnanci pracoviska povinní denne osobne zaznamenať začiatok a koniec časového úseku, v ktorom vykonávali prácu.

(5) Pri prekážkach v práci na strane zamestnanca, za ktoré zamestnancovi patrí náhrada mzdy podľa ZP je zamestnanec povinný predložiť zamestnancovi doklad, ktorý ustanoví presnú dĺžku nevyhnutne potrebného času. V prípade, že je na základe dokladu určený jeden deň ako nevyhnutne potrebný čas, ako výkon práce s náhradou mzdy sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného pracovného času zamestnanca, t.j. 7,5 hodín.

Článok 11
Dovolenka

(1) Základná výmera dovolenky pre odborných zamestnancov po dohode so zamestnávateľom sa určuje v dĺžke deväť týždňov, a to na základe § 103 ZP ods. 3 a KZ VS, čl. II, bodu 2.

(2) Základná výmera dovolenky pre nepedagogických zamestnancov, po dohode so zamestnávateľom, sa určuje v dĺžke päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. (podľa KZ VS, čl. II, bod 2).

(3) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek, ktorý odsúhlasuje základná odborová organizácia na kalendárny rok, prípadne platnej internej smernice o čerpaní dovoleniek.

(4) Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky tak, aby si ju zamestnanec mohol vyčerpať do konca kalendárneho roka.

(5) Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

(6) Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

(7) 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.

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

Článok 12
Stravovanie

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

(2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% ceny jedla, najviac však do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách zákona č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

(3) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie prostredníctvom stravovacej poukážky vo výške 4 €.

(4) Stravovacie poukážky sa preplácajú na základe odpracovaných dní predchádzajúceho mesiaca.

(5) Zamestnancom, ktorí čerpajú dovolenku, alebo využijú celodenné lekárske potvrdenie na základe vyšetrenia, alebo ošetrenia zamestnanca v zdravotníckom zariadení, alebo sprevádzajú rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie, alebo ošetrenie, alebo nevykonávajú prácu z dôvodu pracovnej neschopnosti alebo ošetrovania chorého člena rodiny (§ 141 ZP) sa stravné lístky o dané dni krátia.

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa §152 ods. 8 písm. a) Zákonníka práce poskytnúť stravu zamestnancom aj počas prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa §142 Zákonníka práce.

(7) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom možnosť výberu medzi formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie podľa §152 Zákonníka práce po uplynutí doby platnosti zmluvy s poskytovateľom stravovacích poukážok.

Článok 13
Platové podmienky, výplata platu, osobný príplatok a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona 553/2003 Z. z. a zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

(2) Zamestnávateľ zaradí zamestnanca, ktorý vykonáva činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce do najvyššej platovej tarify platovej triedy, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe (§7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z.).

(3) Zamestnávateľ zaradí zamestnanca, okrem pedagogického a odborného zamestnanca, do najvyššej platovej tarify platovej triedy, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe (podľa § 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z.).

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať osobný príplatok na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností minimálne 6% tarifných platov (§ 10 zákona č. 553/2003 Z. z.).

(5) Zamestnávateľ sa ďalej zaväzuje vyplácať nepedagogickým zamestnancom osobný príplatok vo výške 4 % tarifných platov (nariadenie vlády č. 630/2008 Z. z. a 393/2014 Z. z.) ak právny predpis alebo MŠVVaŠ SR svojim odporúčaním neustanoví iný mechanizmus.

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa ods.1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 0,500 € nahor.

(7) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný a po dohode so ZO OZ, podľa pridelených finančných prostriedkov na mzdy, platy a ostatné osobné výdavky.

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

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

(10) Zamestnávateľ sa zaväzuje doručiť stravné lístky tým zamestnancom, ktorí na nich majú nárok, najneskôr v 10. deň prebiehajúceho mesiaca. Počet stravných lístkov sa vypočíta ako rozdiel pracovných dní v danom mesiaci a neodpracovaných pracovných dní z predchádzajúceho mesiaca na základe dochádzky.

Článok 14
Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

(2) Pri práci nadčas sa primárne postupuje podľa platného Zákonníka práce.

(3) Zamestnávateľ a zamestnanec sa vopred dohodnú na práci nadčas, na práci v sobotu a nedeľu a vo sviatok a na forme náhrady za túto prácu.

(4) Náhrada za prácu nadčas alebo za prácu v sobotu a v nedeľu môže byť vo forme náhrady mzdy alebo čerpania náhradného voľna.

(5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu (po predchádzajúcom súhlase riaditeľa CPPPaP) príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 zákona č. 553/2003 Z. z.) alebo mu poskytne náhradné voľno, ktoré vyberie do jedného mesiaca.

(6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok (po predchádzajúcom súhlase riaditeľa CPPPaP) príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 zákona č. 553/2003 Z. z.).

(7) Zamestnávateľ umožní, po vzájomnej dohode, za každú odpracovanú hodinu práce nadčas čerpať hodinu náhradného voľna, ktorú zamestnanec vyberie do jedného mesiaca alebo vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%. Ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok (po predchádzajúcom súhlase riaditeľa CPPPaP), patria mu aj príplatky podľa ods.1 až 3 (§ 19 zákona č. 553/2003 Z. z.).

(8) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov alebo 60 rokov veku v sume jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z.).

(9) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhrada v zmysle § 21 zákona č. 553/2003 Z. z.

(10) Zamestnávateľ v súlade s KZ VS poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods.1 písm. g zákona o odmeňovaní 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 15
Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ, v súlade s KZ VS a § 76 ods. 1 ZP, vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. l písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnancovi, v súlade s KZ VS čl. II, bod 4 a § 76 ods. 2 ZP, patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. l písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume

a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Zamestnancovi, v súlade s KZ VS a § 76a, 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 % ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení alebo ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu.

Článok 16
Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

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

Štvrtá časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 17
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 3 ods. 1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 3 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

(3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 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 18
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, zvážia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 19
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie 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 20
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:
   a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
      - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa,
      - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 74 ZP),
      - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
      - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
      - prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
      - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
      - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití (zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov).
   b) vhodnou formou informovať odborovú organizáciu najmä:
      - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým,
        - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
        - o dôvodoch prechodu,
        - pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
        - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP);
      - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ZP),
      - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP),
      - pri hromadnom prepúšťaní 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,
        - 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),

- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu 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 rozbory hospodárske a štatistické výkazy (§ 238 ZP),
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 NV SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov).

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2
- ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 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, ak presahuje 35 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 považujú 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).

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
- predseda výboru ZO 3 dni v roku,
- členovia výboru ZO 1 deň v roku,
- členovia komisie BOZP 1 deň v roku,
- členovia ostatných orgánov ZO 1 deň v roku,
- členovia orgánov OZPŠaV 10 dní v roku.

Článok 21
Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 17 tejto KZ.

(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 22
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade so zákonom č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje 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 ostatných predpisov na zaistenie BOZP,
   b) pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými 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 a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP,
   d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií,
   e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,
   f) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
   g) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
   h) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(4) Odborová organizácia 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 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) zúčastňovať sa na rokovaniach o otázkach BOZP.

(5) 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 za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s NV SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 23
Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca v zmysle § 30 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
b) v zmysle § 30, ods. 5, písm. b) zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov ZO OZ odporúča všetkým zamestnancom absolvovať lekársku preventívnu prehliadku každé dva roky,
c) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
d) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
e) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
   - od prvého kalendárneho dňa pracovnej neschopnosti 35 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
   - od štvrtého dňa do desiateho kalendárneho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 65 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z.).

Článok 24
Sociálny fond

(1) Sociálny fond je zriadený v zmysle zákona č.152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov a slúži zamestnancom, ktorí sú pracovnom pomere.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
   a) povinným prídelom je vo výške 1% a,
   b) ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancov na výplatu za kalendárny rok,
   c) z ďalších zdrojov (dary, dotácie a príspevky, poskytnuté zamestnávateľovi do fondu),
   d) zo zostatku fondu z predchádzajúceho roka.

(3) Fond sa tvorí ako úhrn povinného prídelu a ďalším prídelom a je vedený na osobitnom účte Štátnej pokladnice zamestnávateľa.

(4) Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na:
   a) stravovanie zamestnancov,
   b) sociálnu výpomoc,
   c) regeneráciu pracovnej sily,
   d) realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,40 € na jedno hlavné jedlo.

(6) Sociálnu výpomoc môže zamestnanec požiadať v prípade:
   - dlhotrvajúcej choroby (6 a viac mesiacov),
   - úmrtia rodinného príslušníka,
   - mimoriadnej, nezavinenej finančnej tiesne,

- narodenia vlastného dieťaťa,
- a ťaživých životných situáciách môže prideliť riaditeľ na základe návrhu a odporúčania odborovej organizácie podľa rozhodnutia riaditeľa.

Sociálna výpomoc sa poskytuje na základe písomnej žiadosti zamestnanca.

(7) Príspevok na regeneráciu pracovnej sily je možné poskytnúť zamestnancom na spoločné akcie viackrát ročne vo výške na jedného zamestnanca úhrnne do 100 €.

(8) Pri príležitosti životného jubilea 50 rokov a 60 rokov je možné poskytnúť zamestnancovi príspevok do výšky 50 €.

(9) O čerpaní prostriedkov fondu rozhoduje riaditeľ CPPPaP a predseda základnej odborovej organizácie.

(10) Za čerpanie prostriedkov fondu zodpovedá, po rozhodnutí riaditeľa CPPPaP a predsedu základnej odborovej organizácie, zodpovedný pracovník ekonomického oddelenia.

Článok 25
Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie.

(2) Odborová organizácia po dohode so zamestnávateľom podľa konkrétnych podmienok a možností môže zabezpečiť pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov rekreáciu, vrátane detskej, v súlade s vnútroorganizačnými zásadami.

Článok 26
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 kvalifikácie v zmysle zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

(2) Odbornému zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu päť pracovných dní v kalendárnom roku podľa § 82 na účasť na profesijnom rozvoji podľa § 40 ods. 3 písm. a) a b) zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

(3) Odbornému zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu päť pracovných dní v kalendárnom roku na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie podľa § 82 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

(4) Po predchádzajúcom súhlase zamestnávateľa, pri zvyšovaní kvalifikácie, v dňoch pracovného pokoja, poskytne zamestnancom náhradné voľno s možnosťou čerpania do jedného mesiaca.

(5) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu budú sa poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov a podľa § 140 ZP, pokiaľ majú uzavreté dohody so zamestnávateľom.

(6) V čase školských prázdnin môže umožniť zamestnávateľ, na návrh odborov, samovzdelávaciu a tvorivú činnosť zamestnancom aj mimo pracoviska (po vyčerpaní 2/3 dovolenky).

(7) Zamestnávateľ pre zabezpečenie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami organizácie aj prostredníctvom úradu práce.

Šiesta časť

Článok 27
Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať polročne formou písomného protokolu hodnotenie plnenia záväzkov a práv vyplývajúcich z KZ. Za I. polrok najneskôr do 15. júna a za celý rok do 15. januára v príslušnom roku.

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

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

V Košiciach dňa 08. 04. 2021

.....	.....
PhDr. Mgr. Tomáš Kříž, PhD.	PhDr. Mária Horváthová, PhD.
predseda ZO OZ	štatutárny zástupca zamestnávateľa - riaditeľka