

Kolektívna zmluva

Uzatvorená medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZPŠaV pri Centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, Turecká 35, 940 01 Nové Zámky, IČO: 42121400, zastúpenou PhDr. Zuzanou Kajanovou, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 1. stanov základnej organizácie, na základe plnomocenstva zo dňa 16.1. 2019 (ďalej odborová organizácia)

a

Centrom pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, so sídlom v Nových Zámkoch, Turecká č. 35, IČO: 42121400, zastúpenou PhDr. Timeou Valachovou, Ph.D., riaditeľkou (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2, ods. 4 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 16.1. 2019, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy PhDr. Zuzanu Kajanovú, predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 16.1. 2019 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 1. 2010. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z tejto funkcie riaditeľa, štatutárneho orgánu 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 výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle §230 a §231 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy 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 brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.

3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť KZ sa začína dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami a končí dňom 31. decembra 2020.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

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

2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, t. j. články 7, 9 a 24, 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 uchovávajú KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi 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 určí odborová organizácia. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

3. Novo prijímaných 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 **Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatky v súlade so zákonom OVZ nasledovne:

- za riadenie podľa §8 vedúcemu zamestnancovi,
- za výkon špecializovanej činnosti podľa §13a, §13b odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho odborného zamestnanca,
- kreditový príplatok podľa §14,
- podľa §14c začínajúcemu zamestnancovi.

2. Zamestnávateľ navrhuje zamestnancovi dohodu na čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas, tzn. zamestnancovi patrí príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas patrí hodina pracovného voľna.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jedného funkčného platu (§20 ods. 1 písm. c/OVZ).

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§10 OVZ).

5. Osobné príplatky sa priznávajú a prehodnocujú spravidla na kalendárny rok, pokiaľ sa zamestnávateľ nedohodne s odborovou organizáciou inak.

6. Zamestnávateľ vyplatí osobné príplatky v závislosti od výšky prideleného schváleného rozpisu mzdových finančných prostriedkov zo štátneho rozpočtu na príslušný kalendárny rok, prehodnotí priznanie zamestnancovi, ktorý si riadne plní svoje povinnosti osobný príplatok v sume od 5% do 10% platovej tarify platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený (§10 OVZ).

7. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá alebo podmienky).

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobný účet zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§130 ods. 7 a 8 ZP a §131 ods. 7 ZP).

Článok 9

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v §63 ZP ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:

- jeho jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
- štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v §63 ZP ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:

- jeho jedného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval menej ako dva roky,
- dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov.
- päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dvadsať rokov.

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

4. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

5. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa §68 ods. 1 ZP.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

Zamestnávateľ sa zaväzuje v roku 2019 platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom poistení (v súlade s KZVS). Zamestnanec má právny nárok na príspevok na DDS v sume a za podmienok určenej v zamestnávateľskej zmluve. Dohodnutá výška platenia príspevku je zachovaná aj v roku 2020.

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

- V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle §85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37,5 hodiny týždenne. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času. Prestávka na odpočinok a jedenie sa neposkytuje na začiatku a konci pracovnej zmeny.

- Zamestnávateľ uplatňuje pružný pracovný čas. Základný pracovný čas je stanovený pondelok až piatok od 8.00 hod. do 14.00 hod. Počas základného pracovného času sú zamestnanci povinní byť na pracovisku. Voliteľný pracovný čas je stanovený pondelok až piatok od 6.30 hod do 8.00 hod. a od 14.00 hod. do 17.30 hod. Stanovený týždenný pracovný čas je

povinný celý odpracovať v tomto týždni. Zamestnanci s kratším pracovným časom majú pevne stanovený pracovný čas.

Článok 12 **Dovolenka na zotavenie**

- Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v §103 ods. 3 ZP je 9 týždňov v kalendárnom roku.

- Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi / rodičovi, ktorý sa stará aspoň o jedno dieťa do 15 rokov veku, pracovné voľno na nevyhnutný čas s náhradou mzdy, najviac dva dni pracovného voľna v kalendárnom roku s náhradou mzdy (nástup do školy, vystúpenie dieťaťa, prijímacie pohovory, otvorená hodina). Voľno bude zamestnancovi poskytnuté po predložení žiadosti formou vyplneného príslušného formulára (príloha č. 3 KZ).

Tretia časť **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

Článok 13 **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

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

- V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 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.

- 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 14 **Riešenie kolektívnych sporov**

- 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.

• 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).

• 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 pracovnoprávnych 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 odborových orgánov

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 ZP sa zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

• miestnosť (zasadačku) na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti, možnosť použitia telefónnej linky alebo počítačového – internetového spojenia na odosielanie správ, e-mailov na náklady zamestnávateľa;

• Priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby.

Článok 17

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

1. Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- žiadanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§12 ZOVZ)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§39 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 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)
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§111 ods. 1 ZP)
- na 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 a ods. 6 ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§3. §7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

2. Písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - o dôvodoch prechodu
 - o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§29 ods. 1 ZP),
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (§47 ods. 4 ZP),
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§48 ods. 8 ZP),
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a nad ustanovený týždenný pracovný čas (§49 ods. 6 ZP),
 - 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);

3. Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§86 ods. 1 ZP),
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§29 ods. 2 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§74 ZP)
 - opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§73 ods. 2 ZP),
 - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§94 ods. 2 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§141 a ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§153 ZP),
 - opatrenia na uzatváranie podmienok na zamestnávanie so zmenenou pracovnou schopnosťou (§159 ods. 4 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§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)

4. 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 (§239 ZP).

Článok 18 **Záväzky odborovej organizácie**

- Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 13 ods. 1 tejto KZ.
- Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

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

• Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §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.

Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:

- 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),
- zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
- bezodkladne oznámiť vznik registrovaného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s §17 ods. 5 zákona o BOZP,
- pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnosti práce, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§7 ods. 1 zákona o BOZP),
- odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§9 ods. 2 zákona o BOZP),
- vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
- poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
- 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),
- 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),
- zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§240 ZP a §19 ods. 5 zákona o BOZP),
- znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§6 ods. 11 zákona o BOZP),
- 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),

- kontrolovať, či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§149 ZP a §29 zákona o BOZP).

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 s §149 ZP:

- 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,
- kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
- požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke a zariadeniach,
- upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:

- 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
- 1x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 21

Zdravotná starostlivosť a úmrtie rodinného príslušníka

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- v prípade úmrtia rodinného príslušníka zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy nad rozsah ustanovený v §141. ods. 2 písm. d) v prípade úmrtia manžela a dieťaťa zamestnanca a rodiča a súrodenca zamestnanca.

Článok 22 **Stravovanie**

• Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle §152 ZP zabezpečiť zamestnancom stravovanie formou stravných lístkov / jedálnych kupónov. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.

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

• 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 (podrobnejšie príloha č. 2).

Článok 23 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať §3 ods. 3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácií.

2. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou umožní účasť v priebehu kalendárneho roka na školeniach:

- pre predsedov ZO
- pre poverených funkcionárov odborovej organizácie a ZO v oblasti BOZP
- pre nových funkcionárov odborovej organizácie v priebehu roka.

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

- a) 5 pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
- b) ďalších 5 pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej alebo druhej atestácie,
- c) ďalších 5 pracovných dní na účasť na funkčnom vzdelávaní alebo na funkčno-inovačnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho zamestnanca (podľa §54 zákona 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch).

Článok 24

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

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídel sociálneho fondu je v roku 2019 tvorený:

- povinným prídelom je vo výške 1% a
- ďalším prídelom vo výške 0,25% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2. Podrobnejšie je upravená tvorba sociálneho fondu a jeho použitie v prílohe č. 2., ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Záverečné ustanovenia

• Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

• Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exempláre.

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

V Nových Zámkoch, dňa 12. 2. 2019

ZO

.....
PhDr. Zuzana Kajanová
predsedkyňa ZO OZ PŠaV pri CPPPaP Nové Zámky

CS

.....
PhDr. Tímea Valachová, PhD.
riaditeľka CPPPaP Nové Zámky

Plnomocenstvo

Základná organizácia pri Rade OZ PŠaV založená Centrom pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, Turecká 35. 940 01 Nové Zámky, IČO: 42121400, na základe uznesenia výboru ZO, zo dňa 13. 3. 2018, ktorý je štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto PhDr. Zuzanu Kajanovú, predsedkyňu OZ, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2019-2020, ako aj splnomocňuje ho na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2019-2020 v mene našej základnej organizácie.

Nové Zámky, dňa 16.1. 2019

.....
za Výbor ZO OZ

Plnomocenstvo prijímam.

Nové Zámky, dňa 16.1. 2019

.....
PhDr. Zuzana Kajanová

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Zásady tvorby sociálneho fondu a použitie sociálneho fondu Centra pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, Turecká 35, Nové Zámky na rok 2019 sa určujú v zmysle zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov pre jeho zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere.

Článok 1 **Všeobecné ustanovenia**

- V priebehu kalendárneho roka sa môže rozpočet sociálneho fondu v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov a po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

- Prostriedky sociálneho fondu sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa.

- Čerpanie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu na jednotlivé účely uvedené v týchto Zásadách tvorby sociálneho fondu a použitia sociálneho fondu CPPPaP Nové Zámky je limitované rozpočtom sociálneho fondu.

- Za výpočet prostriedkov sociálneho fondu a za evidenciu tvorby a čerpania sociálneho fondu je zodpovedná účtovníčka – ekonómka CPPPaP Nové Zámky.

- V zmysle §6 ods. 3 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde vykoná účtovníčka-ekonómka do 31. januára nasledujúceho roka zúčtovanie prostriedkov predstavujúcich prídel do sociálneho fondu.

- Nevyčerpané finančné prostriedky prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

- Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF nad rámec týchto zásad s odborovou organizáciou.

Článok 2 **Tvorba sociálneho fondu**

Zamestnávateľ tvorí sociálny fond vo výške 1,25% zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok 2019.

Článok 3 **Použitie a čerpanie sociálneho fondu**

1. Príspevok na stravovanie

- Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov a poskytne zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie vo výške 0,45€ na jeden stravný lístok.

2. Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- Pri životom jubileu 50 rokov, pri životnom jubileu 60 rokov a pri prvom odchode do dôchodku poskytne zamestnávateľ zamestnancovi finančnú odmenu vo výške 50€.

3. Nenávratná sociálna výpomoc v prípadoch nepredvídaných udalostí

- Pri narodení dieťaťa zamestnávateľ zakúpi vecný dar alebo poskytne jednorazový finančný príspevok v sume 50€.
- Pri úmrtí rodinného príslušníka – rodič, manžel, manželka, deti - zakúpenie venca alebo kytice do sumy 20 €.

4. Ostatné čerpanie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ku koncu kalendárneho roka darčekové poukážky na regeneráciu pracovnej sily vo výške 20 €. Hodnota poskytnutých darčekových poukážok sa môže meniť v závislosti k stavu zostatku na účte sociálneho fondu a k predpokladanému čerpaniu v nadchádzajúcom období. Ak zamestnanec pracuje na kratší pracovný úväzok, má nárok na alikvotnú časť príspevkov v pomere k odpracovanému týždennému pracovnému času. Zamestnanec má nárok na alikvotnú časť tohto príspevku v závislosti od odpracovaných mesiacov v kalendárnom roku, nový zamestnanec v skúšobnej dobe nemá nárok.

Článok 4 **Záverečné ustanovenia**

Tieto zásady tvorby, výšky a použitia sociálneho fondu CPPPaP Nové Zámky sú neoddeliteľnou súčasťou KZ, boli odsúhlasené odborovou organizáciou, nadobúdajú účinnosť dňom podpisu KZ.

V Nových Zámkoch, dňa 12. 2. 2019

Z

Gen

T

.....
PhDr. Zuzana Kajanová
predsedkyňa ZO OZ PŠaV pri CPPPaP Nové Zámky

.....
PhDr. Tímea Valachová, PhD.
riaditeľka CPPPaP Nové Zámky

**Uvoľnenie zamestnanca CPPPaP Nové Zámky z dôvodu sprevádzania
dieťaťa na základe kolektívnej zmluvy**

Meno a priezvisko zamestnanca:

Meno a priezvisko dieťaťa:

Dátum udeleného pracovného voľna:

Dôvod:

.....

Dátum a podpis vedúceho pracovníka:

Potvrdenie o účasti: