

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Č.j: PC – 26/2017

uzatvorená medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Centre pedagogickopsychologického poradenstva a prevencie, Pevnostný rad č. 14 v Komárne, org. č. 73-1033-401, zastúpenou Mgr. Darinou Ježovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej len „ZO OZ PŠ a V“)

a

Centrom pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, Pevnostný rad č. 14, 945 01 Komárno, IČO: 42121451, zastúpeným Mgr. Martou Matusovou, riaditeľkou CPPPaP, (ďalej len „zamestnávateľ“), Komárno

nasledovne:

Časť I **Všeobecné ustanovenia**

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí pracujú na dohodu o pracovnej činnosti.

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon odborovej funkcie v ZO OZ, účasť na odborárskom vzdelávaní, pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie výboru ZO OZ.

Časť III

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne.

V organizácii sa uplatňuje pružný 4 týždňový pracovný čas. Základný pracovný čas, kedy je zamestnanec povinný byť na pracovisku, je od 8.00 do 14.00 hod. Voliteľný pracovný čas je denne od 6.30 hod. do 8.00 hod. a od 14.00 hod. do 17.30 hod.

Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka všetkých odborných zamestnancov, ktorí spadajú pod zákon 317/2009 Z. z. je deväť týždňov v kalendárnom roku (Novela ZP, ustanovenie §103 odsek 3).

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

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného *organizačného poriadku* s výborom ZO OZ.

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom *pracovnom poriadku*, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom výboru ZO OZ, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Zamestnávateľ bude v prípadoch, keď sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe *výberového konania*, do komisie menovať aj zástupcu výboru ZO OZ.

Zamestnávateľ bude polročne informovať výbor ZO OZ o dohodnutých nových pracovných pomeroch a uvoľnených a uvoľňovaných pracovných miestach.

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút, ak pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín. Táto doba sa do pracovného času nezapočítava. Prestávka na odpočinok a jedenie trvá v čase určenom v platnom pracovnom poriadku.

Výška príspevku zamestnávateľa na *doplňkové dôchodkové sporenie* je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na DDS.

- Práca *nadčas* bude nariaďovaná len v tomto rozsahu a za týchto podmienok:
- práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas mimo základného pracovného času
 - práca nadčas nesmie u zamestnanca byť viac ako 8 hodín v jednotlivých týždňoch
 - v kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín

Odbornému zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na *kontinuálnom vzdelávaní* a ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie *prvej atestácie alebo druhej atestácie* – podľa § 54 zákona 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch.

Výpovedná doba zamestnanca, podľa § 62 Zákonníka práce, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písmeno a) alebo b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať terajšiu prácu je

a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov

b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov, je dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej jeden rok.

(1) Zamestnávateľ vyplatí *odstupné* (§76 Z.P) zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer *výpoveďou* z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj

zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, najmenej v sume:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku , ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov

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

- a) jeho priemerného mesačného zárobku , ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 2 roky
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru *odchodné* najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný starobný dôchodok, invalidný alebo predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.

Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

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

V závislosti od rozpočtu sa *osobný príplatok alebo odmena* prizná zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností na základe návrhu zamestnávateľa. Ak sa zmenia stanovené podmienky, výška sa upraví.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho jedného funkčného platu.

Nepedagogickým zamestnancom, ktorí vykonávajú činnosť administratívno – sociálnu a upratovaciu, sa tarifný plat určí podľa príslušnej platovej triedy v najvyššom platovom stupni do ktorej sú zamestnanci zaradení, a to nezávisle od dĺžky započítanej praxe, podľa § 7 ods. 4 a 5 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zamestnávateľ sa zaväzuje 1x ročne prerokovať s výborom ZO OZ čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť IV

Sociálna oblasť a sociálny fond

Zamestnávateľ zabezpečí počas pracovnej zmeny pre všetkých zamestnancov *stravovanie poskytovaním stravných lístkov*. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny. Zamestnancom, vyslaným na pracovnú cestu uhradí stravné na základe písomného požiadania, v súlade s aktuálne platnou smernicou o sumách stravného na príslušný rok.

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne *príspevok zo sociálneho fondu* podľa prílohy č.1 KZ na rok 2016: Zásady tvorby sociálneho fondu a použitia sociálneho fondu pre zamestnancov CPPP a P Komárno.

Zmluvné strany sa dohodli na vyplácaní príspevku na stravovanie formou stravných lístkov zamestnancom zúčastňujúcim sa kontinuálneho vzdelávania v rozsahu stanovenom Zákonom č. 317/2009 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch § 54 ods.1 bod a) .

Náklady na dopravu uhradí zamestnávateľ zamestnancovi v prípade:

- a) účasti na záverečnej skúške kontinuálneho vzdelávania
- b) účasti na štátnej záverečnej skúške kvalifikačného vzdelávania

Časť V.

Záverečné ustanovenia

Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v ročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a výboru ZO OZ.

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dva roky 2017 a 2018.

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na pracovisku zamestnávateľa.

Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia.

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva exempláre.

V Komárne, dňa 17.01. 2017

.....
Mgr. Darina Ježová
predseda ZO OZPŠaV pri CPPPaP v Komárne

.....
Mgr. Marta Matusová
riaditeľka CPPPaP v Komárne