

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2020

UZATVORENÁ
medzi

**CENTROM PEDAGOGICKO-PSYCHOLOGICKÉHO
PORADENSTVA A PREVENČIE V KOMÁRNE**

a

**ZÁKLADNOU ORGANIZÁCIOU ODBOROVÉHO ZVAZU
PRACOVNÍKOV ŠKOLSTVA A VEDY NA SLOVENSKU
PRI CENTRE PEDAGOGICKO-PSYCHOLOGICKÉHO
PORADENSTVA A PREVENČIE V KOMÁRNE**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V súlade s ustanovením § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zmluvné strany:

Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Centre pedagogicko – psychologického poradenstva a prevencie, Pevnostný rad č. 14, Komárno, org. č. 73-1017-401, zastúpená Mgr. Darinou Ježovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy, na základe plnomocenstva zo dňa 23. 10. 2019 (ďalej len odborová organizácia)

a

Centrum pedagogicko – psychologického poradenstva a prevencie, Pevnostný rad č. 14, Komárno, IČO: 42121451, zastúpené PhDr., PaedDr. Klaudiou Sedlákovou, MBA, riaditeľkou Centra pedagogicko – psychologického poradenstva a prevencie (ďalej len zamestnávateľ)

uzatvárajú na rok 2020 túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

ČASŤ I

Všeobecné 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 zo zákona č. 2/1990 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, stanov zväzu a z plnomocenstva zo dňa 23. 10. 2019, ktorým výbor odborovej organizácie splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy p. Mgr. Darinu Ježovú, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 23. 10. 2019 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2010. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa Centra pedagogicko – psychologického poradenstva a prevencie, Pevnostný rad č. 14, Komárno, 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“, Kolektívna zmluva vyššieho stupňa „KZ VS“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 Zákonníka práce ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- (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 kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere, nevzťahuje sa 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 kolektívna zmluva je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto kolektívnej zmluvy sa začína dňom 1. januára 2020 a skončí dňa 31. decembra 2020.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) Kolektívna zmluva a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode oboch zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ do budúca, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné

strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v 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. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

ČASŤ II

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Výplata mzdy, príplatky a odmeny

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr pätnásty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, na požiadanie zamestnanca, alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. 8 ZP).
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu (Z.č.553/2003 Z. z. § 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

Článok 8

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer *výpoveďou* z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP, 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 (§76 ods.1 ZP)

- a) jeho jedného 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 patrí pri skončení pracovného pomeru *dohodou* z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, *odstupné* najmenej v sume (§76 ods.2 ZP)
- a) jeho jedného 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,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca 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% alebo predčasný starobný dôchodok, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi *odchodné* nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi *odchodné* nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Článok 9

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

- (1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2020 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení (v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa Čl. II bod 7).
- (2) V prípade, že zamestnávateľ uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2019, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná (v zmysle KZ VS Čl. II bod 7).

Článok 10

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V CPPP a P Komárno 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.
- (2) Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút, ak je pracovná zmena dlhšia ako 6 hodín. Táto doba sa do pracovného času nezapočítava. Prestávka na odpočinok a jedenie trvá v čase určenom v platnom pracovnom poriadku.

Článok 11

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. (v zmysle KZ VS na rok 2019 Čl. II, bod 2) Dovolenka odborného zamestnanca je deväť týždňov v kalendárnom roku. (ZP § 103, ods. 3, KZ VS na rok 2019 Čl. II, bod 2).

Článok 12

Výkon inej zárobkovej činnosti

- (1) Zamestnanec môže popri svojom zamestnaní vykonávať v pracovnom pomere inú zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter, len s predchádzajúcim písomným súhlasom zamestnávateľa. Ak sa zamestnávateľ nevyjadrí do 15 dní od doručenia žiadosti zamestnanca, platí, že súhlas udelil.
- (2) Zamestnávateľ môže udelený súhlas podľa odseku 1 z vážnych dôvodov písomne odvolať. V písomnom odvolaní súhlasu je zamestnávateľ povinný uviesť dôvody. Po odvolaní súhlasu zamestnávateľom, podľa prvej vety, je zamestnanec povinný bez zbytočného odkladu inú zárobkovú činnosť ukončiť spôsobom vyplývajúcim z príslušných právnych predpisov.
- (3) Súhlas zamestnávateľa sa nevyžaduje na výkon vedeckej, pedagogickej, publicistickej, lektorskej, prednášateľskej, literárnej a umeleckej činnosti.

ČASŤ III

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13

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 4 ods.1 tejto KZ.
- (2) 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 zák.č.2/1991 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 14

Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku 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 dodatku, 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

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 zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) jednu miestnosť, v ktorej bude v prípade potreby pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárnym orgánom,

- b) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce človeka, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie (§ 138 ZP).
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu PŠ a V na zabezpečenie ich činnosti a poslanca v nevyhnutnom rozsahu.
- (4) Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 2 a 3 na účel, na ktoré bolo poskytnuté. (§ 240 ZP)
- (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu:
 - a) na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP)
 - b) na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však: predsedovi / členovi výboru ZO OZ pri CPPP a P v Komárne 4 dni v roku (ZP § 240 ods. 3)

Článok 16

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.
- (2) Zamestnanci sa zúčastňujú práce prostredníctvom odborovej organizácie na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok:
 - a. spolurozhodovaním (vydanie pracovného poriadku zamestnávateľa, určenie prídeltu sociálneho fondu, jeho čerpaní, hromadné čerpanie dovolenky, určenie rozsahu a podmienok práce nadčas, určenie začiatku konca pracovného času, vydanie predpisov a pravidiel o BOZP, výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana.)
 - b. prerokovaním – všetkých navrhnutých rozhodnutí zamestnávateľa, ktoré majú vplyv na pracovné podmienky a zamestnanosť
 - c. právom na informácie (v získaných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa o dosiahnutých a predpokladaných výsledkoch)
 - d. kontrolnou činnosťou (právo kontrolovať dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z KZ)
- (3) Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§239 ZP)

Článok 17

Závazky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 12 ods.1 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 informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 18

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami (§ 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov 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 umožní vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu prostredníctvom povereného člena výboru odborovej organizácie (§ 149 ZP)
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

Článok 19

Zdravotná starostlivosť a úmrtie rodinného príslušníka

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- (1) Uvoľniť zamestnanca na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy k vykonaniu preventívnej lekárskej prehliadky (pokiaľ to nie je možné vykonať mimo pracovného času).
- (2) Vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými potrebami (uterák, mydlo, toaletný papier), stav lekárničiek dodržiavať v zmysle platných noriem.
- (3) Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého dňa do tretieho dňa dočasnej PN 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca, od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej PN 55% denného vymeriavacieho základu (§8 Z.č. 462/2003 Z.z.)
- (4) Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodu ošetrenia alebo vyšetrenia zamestnanca

v zdravotníckom zariadení alebo sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie sa poskytne v rozsahu jednej tretiny nároku na kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru, pričom celkový nárok sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

- (5) V prípade úmrtia rodinného príslušníka poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu:
tri dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb
dva dni pri úmrtí rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela a manžela súrodenca zamestnanca a ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb.

Článok 20

Stravovanie zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať stravovanie zamestnancom, a to formou stravných lístkov. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.
- (2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% ceny jedla (stravného lístku), najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín (Zákon č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov). Hodnota stravného lístka musí predstavovať najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 -12 hodín.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zamestnancov aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov. Príspevok na stravovanie sa poskytne ako nepeňažné plnenie, ktoré nepodlieha dani z príjmu a to v rovnakej výške pre každého zamestnanca vo výške 0,50 euro na jednu stravovaciu jednotku (stravný lístok). Výšku tejto sumy je možné, po dohode meniť podľa disponibilných finančných prostriedkov v sociálnom fonde.

Článok 21

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

Článok 22

Tvorba a použitie sociálneho fondu

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že celkový prídelený do sociálneho fondu v r. 2020 je tvorený:

- a) povinným prídélom vo výške 1% a
 - b) ďalším prídélom vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých platov 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 kolektívnej zmluvy (Zásady tvorby sociálneho fondu a použitie sociálneho fondu Centra pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, Komárno, na rok 2020.)

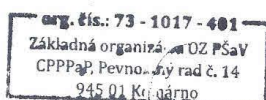
ČASŤ IV

Článok 23

Záverečné ustanovenia

- (1) Táto kolektívna zmluva je účinná dňom podpisu oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe platnosti.
- (2) Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu jedného roka, od 1. januára 2020 do 31.12.2020, ako je to uvedené v článku 3, bod 3 tejto KZ. Táto KZ stráca platnosť dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
- (3) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.
- (4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak súhlasu podpisujú.

V Komárne, dňa 19. 12. 2019



Mgr. Darina Ježová
predsedníčka ZO OZ PŠaV

Centrum
pedagogicko - psychologického
poradenstva a prevencie
Pevnostný rad 14
945 01 Komárno

PhDr., PaedDr. Klaudia Sedláková, MBA
riaditeľka CPPPaP