

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROK 2022

uzatvorená dňa 22.12.2021 medzi zmluvnými stranami

**Centrom pedagogicko - psychologického poradenstva a prevencie, Februárová 153/3,
Partizánske, IČO:42150311**

zastúpeným štatutárnym orgánom

Mgr. et Mgr. Ivanou Kováčikovou

(ďalej zamestnávateľ)

a

**Základnou organizáciou OZ PŠ aV na Slovensku pri CPPPaP, Februárová 153/3,
958 01 Partizánske, IČO: 42151724**

zastúpenou predsedom

Mgr. Marekom Roštekom

(ďalej odborová organizácia)

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.
- (2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 písm. e/ stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 19.12.2016, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pána Mareka Rošteka, predsedu odborovej organizácie.
- (3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 14.12.2010. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- (4) 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 Zákoník práce skratka "ZP", 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 a § 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.januára 2022 a končí dňom 31.decembra 2022.

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 „doplnok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

(1) Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

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 dohodnú zmluvné strany. 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 3 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 podnikovej kolektívnej zmluvy

Článok 7

Osobitné určenie tarifného platu

(1) V súlade s §7 ods.4 a 5 Zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, Centrum pedagogicko - psychologického poradenstva a prevencie určuje okruh zamestnancov, u ktorých sa určuje tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, nezávisle od dĺžky započítanej praxe nasledovne:

(2) Zamestnancov s prevahou duševnej práce možno zaradiť v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej sú zaradení, najviac však o päť platových stupňov, a to individuálne na základe návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. V Centre pedagogicko - psychologického poradenstva a prevencie sa jedná o zamestnancov vykonávajúcich pracovné činnosti v oblasti rozpočtovania, financovania, účtovníckej agendy, mzdovej agendy, organizovania a koordinovania úseku ekonomických, sociálno-administratívnych a prevádzkových činností

(3) Takéto zaradenie nie je trvalé, v prípade opodstatnených dôvodov je možné zaradenie do platového stupňa na základe započítanej praxe.

Článok 8

Osobný príplatok a odmeňovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ (Z.č. 553/2009 Z.z. §10).

(2) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. júla 2022 o 3 %. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 9

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:

a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jedného funkčného platu zamestnanca nad rozsah ustanovený v § 76a ods.1 Zákonníka práce, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(3) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

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

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

(1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2022 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

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

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
- (2) Zamestnávateľ súhlasí s uplatnením pružného pracovného času. Základný pracovný čas je stanovený pondelok až piatok od 8.00 hod. do 14.00 hod. Voliteľný pracovný čas je stanovený pondelok až piatok od 6.00 hod. do 8.00 a od 14.00 do 17.00 hod. podľa § 88 ZP.

Článok 12

Dovolenka

- (1) Základná výmera dovolenky je 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.
- (2) Dovolenka zamestnancov ustanovených v §103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- (3) Zamestnávateľ súhlasí s čerpaním 0,5 dňa riadnej dovolenky zamestnancom, ktorí majú 100% pracovný úväzok, a to len v poobedňajšej časti dňa.
- (4) Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 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.

TRETIA ČASŤ

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán.

Článok 13

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

Článok 14

Zdravotná starostlivosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :

a/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

b/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca denná výška náhrady príjmu je v období

- od prvého dňa pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca
- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 Zákona č. 462/2003 Z.z.)

Článok 15

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

(2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, 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

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať z rozpočtových prostriedkov na zabezpečenie stravovania finančné prostriedky v sume , ktorú určuje smernica č. 1/2011 a jej dodatky Tvorba a použitie sociálneho fondu CPPPaP Partizánske.

(4) Stravný lístok sa poskytuje aj počas čerpania dovolenky. Stravné lístky sa poskytujú dopredu na celý mesiac. Centrum pedagogicko - psychologického poradenstva a prevencie vedie dôslednú evidenciu o poskytovaných stravných lístkoch. Úhrada za stravné lístky sa vykonáva zrážkou z platu zamestnanca.

Článok 16

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 Zákona č.553/2003 Z.z. a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

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

(3) Zamestnávateľ poskytne odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu (podľa z. č. 138/2019 § 82 ods. 1):

- päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesionálny rozvoj,
- ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
- ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa a vedúceho odborného zamestnanca.

Článok 17

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 prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením je vo výške 1% a
- b) ďalším prídelením vo výške 0,25%

zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok

(2) O použití sociálneho fondu rozhodne zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou do výšky vytváraných zdrojov a konkrétnych rozpočtov.

(3) CPPP a P použije prostriedky sociálneho fondu nasledovne:

- na zabezpečenie príspevku na stravovanie
- pri životných jubileách
- na vecný dar

(4) Peňažné dary a prostriedky pri životných jubileách budú poskytované zamestnancom v nadväznosti na dostatok prostriedkov na účte sociálneho fondu.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 18

Záverečné ustanovenia

- (1) Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Partizánskom, dňa 22.12.2021

Podpisy zástupcov zmluvných strán

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri CPPPaP, Februárová 153/3, Partizánske
zastúpenou predsedom

Mgr. Marekom Roštekom

Centrum pedagogicko - psychologického poradenstva a prevencie, Februárová 153/3,
Partizánske zastúpeným štatutárnym orgánom

Mgr. et Mgr. Ivanou Kováčikovou

Centru

.....

.....