

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2022	Vydanie č.:	1
		Platné od:	01.01.2022
		Strana	1 z 18
	IS 17 2022	Výtlačok č.:	1

Kolektívna zmluva na rok 2022

	Vypracoval	Kontroloval	Schválil
Meno a priezvisko	PhDr. Alena Wagnerová	Ing. Slávka Hazalová	PhDr. Beáta Furdová
Funkcia	Predsedníčka ZO OZ	Ekonom	Riaditeľka
Dátum	31.12.2021	03.01.2022	03.01.2022
Podpis			

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2022	Označenie smernice IS 17 2022
		Strana 2 z 18

Obsah

Prvá časť	4
ÚVODNÉ USTANOVENIA	4
Čl.1	4
Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy	4
Čl. 2	4
Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa	4
Čl.3	5
Pôsobnosť Kolektívnej zmluvy	5
Čl. 4	5
Zmena Kolektívnej zmluvy	5
Čl. 5	5
Archivovanie Kolektívnej zmluvy	5
Čl. 6	6
Oboznámenie zamestnancov s Kolektívnou zmluvou.....	6
Druhá časť	7
INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV V OBLASTI	
ODMEŇOVANIA	7
Čl. 7	7
Platové podmienky	7
Čl. 8	7
Osobné príplatky	7
Čl.9	8
Odmeny	8
Čl. 10	8
Odchodné	8
Tretia časť	9
KOLEKTÍVNE VZŤAHY A PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN	9
Čl. 13	9
Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie.....	9
Čl. 14	9
Riešenie kolektívnych sporov.....	9
Čl. 15	9
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností	9
Čl. 16	10
Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie	10
Čl. 17	10
Zrážky z platu	10
Čl.18	11
Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán	11
v pracovno - právnej oblasti	11
Čl. 19	12
Závazky odborovej organizácie a zamestnávateľa	12
Štvrtá časť	13
ZÁVÄZKY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN V OBLASTI ZAMESTNANOSTI	13
Čl. 20	13
Prijímanie do zamestnania	13
Čl. 21	13
Skončenie pracovného pomeru a odstupné	13
Čl. 22	13
Pracovný čas	13
Čl. 23	14
Dovolenka a náhradné voľno	14
Čl. 24	14
Prekážky v práci	14

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2022	Označenie smernice IS 17 2022
		Strana 3 z 18

Piata časť	16
VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY V OBLASTI STAROSTLIVOSTI O ZAMESTNANCOV	16
Čl. 25	16
Ochrana práce.....	16
Čl. 26	16
Zdravotnícka starostlivosť	16
Čl. 27	17
Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov.....	17
Čl. 28	17
Stravovanie zamestnancov	17
Čl. 29	17
Vzdelávanie zamestnancov.....	17
Čl. 30	17
Sociálny fond.....	17
Čl. 31	18
Dôchodkové a životné poistenie.....	18
Šiesta časť	18
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA	18

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2022	Označenie smernice IS 17 2022
		Strana 4 z 18

Kolektívna zmluva na rok 2022

uzavretá zmluvnými stranami:

Centrom pedagogicko - psychologického poradenstva a prevencie Trebišov, zastúpeného PhDr. Beátou Furdovou, riaditeľkou (ďalej zamestnávateľ)

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri CPPPaP Trebišov, zastúpená PhDr. Alenou Wagnerovou, predsedníčkou ZO (ďalej Odborová organizácia).

Prvá časť

ÚVODNÉ USTANOVENIA

Čl.1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Zástupcom zamestnancov oprávneným uplatňovať ich práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov v zmysle § 229 ods. 5 Zákonníka práce (ďalej len ZP) je **odborová organizácia**. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa čl. 5 ods. 7 stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou. Oprávnenie zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie štatutárneho zástupcu – riaditeľky CPPPaP
- (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 Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme „ZVZ“ , namiesto Kolektívna zmluva vyššieho stupňa „KZV“.

Čl. 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie v zmysle § 229 ods. 6 ZP len prostredníctvom príslušného odborového orgánu.
- (2) Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2022	Označenie smernice IS 17 2022
		Strana 5 z 18

Čl.3

Pôsobnosť Kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ vymedzuje vzájomné práva a povinnosti zmluvných strán, upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, zabezpečuje oprávnené záujmy a potreby zamestnancov a slúži na zlepšenie podmienok pri vykonávaní práce vo verejnom záujme. **Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.**
- (2) KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. V zmysle § 2, ods. 2 a ods.3 Zákona č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákona NR SR č. 152/1994 Z.z o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a § 229 - 250 ZP sa práva a povinnosti dohodnuté v tejto KZ vzťahujú na všetkých zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na ustanovený týždenný pracovný čas alebo na čiastočný úväzok.
- (3) Táto KZ upravuje všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávnych vzťahov a podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov .
- (4) KZ sa uzatvára na dobu jedného kalendárneho roka. Jej účinnosť sa začína dňom **1. januára 2022 a končí dňom 31. decembra 2022.**
- (5) KZ je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu ako v KZ vyššieho stupňa.

Čl. 4

Zmena Kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode 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.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od pridelených finančných prostriedkov zriaďovateľom na rok 2022. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia. Obe zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu alebo doplnenie rokovať najneskôr 30 dní od ich doručenia.

Čl. 5

Archivovanie Kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, t. j. do 31. decembra 2027.

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2022	Označenie smernice IS 17 2022
		Strana 6 z 18

Čl. 6

Oboznámenie zamestnancov s Kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a jeden rovnopis odovzdať predsedovi odborovej organizácie v lehote 15 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 dohodne predsedníčka OZ s riaditeľkou.
- (3) Nových zamestnancov prijatých do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s pracovným poriadkom, právnymi predpismi, s touto KZ, ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany pri práci.

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2022	Označenie smernice IS 17 2022
		Strana 7 z 18

Druhá časť

INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV V OBLASTI ODMEŇOVANIA

Čl. 7

Platové podmienky

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- (2) Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do príslušnej platovej triedy, v ktorej je podľa katalógu pracovných činností zaradená najnáročnejšia pracovná činnosť, ktorej výkon sa od neho vyžaduje.
- (3) Platové tarify priznané zamestnancom podľa príslušných platových predpisov nemôžu byť bezdôvodne znížené.
- (4) Plat za predchádzajúci mesiac sa poukazuje **na osobné účty zamestnancov najneskôr do 10. dňa nasledujúceho mesiaca.**
- (5) Zamestnávateľ umožní kontrolu plnenia vnútorných platových predpisov za podmienok stanovených zákonom.
- (6) **Zamestnávateľ bude uplatňovať znenie § 7 ods.4 zákona číslo 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. t.j. zamestnancovi, okrem odborného zamestnanca, určí tarifný plat nezávisle od dĺžky započítanej praxe priznaním najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy, do ktorej ho zaradil.**
Tento paragraf sa bude realizovať u prevádzkových zamestnancov:
 - sociálna pracovníčka
 - vodič služobného motorového vozidla/údržbár
 - upratovačka
- (7) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a platové tarify odborných zamestnancov sa v zmysle KZV **zvýši 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 platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Čl. 8

Osobné príplatky

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom osobný príplatok v závislosti od výšky **pridelených finančných prostriedkov zriaďovateľom.**
- (2) Výška náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca (aj pracujúceho dôchodcu, ktorý poberá starobný a invalidný dôchodok) je v období **od 1. dňa do 10. dňa 70 % denného vymeriavacieho základu** (Zákon č. 462/2003 Z. z. § 8 ods. 2).
- (5) Podľa § 8 ods. 3 Zákona č. 462/2003 Z. z. zamestnanec má nárok na náhradu príjmu **vo výške polovice náhrady príjmu** podľa odseku 1 od 1. dňa dočasnej

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2022	Označenie smernice IS 17 2022
		Strana 8 z 18

práceneschopnosti, ak sa stal dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý **si privodil sám požitím alkoholu** alebo v dôsledku zneužitia iných návykových látok, najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

Čl.9 Odmeny

- (1) Zamestnávateľ môže priznať odmeny podľa § 20 zákona č.553/2003 Z.z. takto:
- a) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnoteného druhu práce,
 - b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
 - c) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku, minimálne **vo výške jedného funkčného platu,**
 - d) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku,
 - e) za aktívnu účasť na zvýšení výnosov získaných podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa, ktorý je príspevkovou organizáciou
 - f) za prácu pri príležitosti obdobia letných dovoleníek
 - g) za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov

Čl. 10 Odchodné

- (1) Zamestnávateľ poskytne v súlade s KZV zamestnancovi pri 1. skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% (**§ 76a ZP**), **odchodné v sume dvoch funkčných plátov.**

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2022	Označenie smernice IS 17 2022
		Strana 9 z 18

Tretia časť

KOLEKTÍVNE VZŤAHY A PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

Čl. 13

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- (2) V prípade porušenia sociálneho zmieru 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.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je dotknuté a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Čl. 14

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 budú postupovať podľa zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Čl. 15

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy 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, podľa zákona o sťažnostiach.
- (3) Podania sa musia riadne evidovať, prešetriť a riešiť do 60 dní. O prípadnom predĺžení lehoty musí byť zamestnanec riadne informovaný.
- (4) Zamestnanec má právo zúčastniť sa konania vo veci podania a vzniesť námietky, či pripomienky a tieto uviesť do protokolu. Má právo byť riadne informovaný o priebehu šetrenia a o výsledkoch a poučený o ďalšom prípadnom postupe.

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2022	Označenie smernice IS 17 2022 Strana 10 z 18
--	---	--

- (5) Právo zamestnanca riešiť podanie súdnou cestou nie je dotknuté.
- (6) Opakované neodôvodnené podania sa už nešetria ani nevybavujú. Tieto podania uzatvára členská schôdza, resp. V-ZO zápisnične.
- (7) Zamestnanec z titulu podania sťažnosti a to aj neodôvodnenej nesmie byť žiadnym spôsobom postihovaný, šikanovaný, či diskriminovaný.
- (8) Predmetom sťažností môžu byť akékoľvek opatrenia, ktoré sa zamestnancovi javia v rozpore s KZ, zákonmi alebo predpismi. Tieto budú prešetrené kompetentnými orgánmi.

Čl. 16

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 §-u 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej bezplatne pracovné priestory a kancelárske potreby pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť:
 - a) svoje rokovacie miestnosti za účelom vzdelávacích činností a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutie odborových orgánov, na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
 - b) telefónnu linku za účelom telefonického spojenia, faxové spojenie, vrátane využívania internetového spojenia bezplatne,
 - c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Pre činnosť a členstvo v odboroch, pre výkon funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu vyvodzované zo strany zamestnávateľa žiadne postihy ani iné nepriaznivé opatrenia.
- (3) Zamestnávateľ poskytne na výkon odborovej funkcie alebo na účasť na vzdelávaní pracovné voľno s náhradou platu a to:
 - predsedovi V-ZO alebo jeho zástupcovi na zasadnutí Rady 5 dní v roku
 - členovi výboru sekcie SOŠ pri Rade 10 dní v roku
 - členovi výboru sekcie mladých odborárov 2 dni v roku
 - členovi V-ZO zodpovednému za BOZP 2 dni v roku

Čl. 17

Zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonať zrážky na základe súhlasu zamestnanca (písomná dohoda o zrážkach zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie) v prospech bankového účtu odborovej organizácie vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu, vždy do 10. dňa v mesiaci.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2022	Označenie smernice IS 17 2022 Strana 11 z 18
--	--	--

Čl.18 Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovno - právnej oblasti

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledujúcich prípadoch:
- vydanie predpisov a pravidiel o ochrane práce /BOZP/,
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom,
 - sankcie pri porušení pracovnej disciplíny,
 - vydanie zmien a doplnkov pracovného poriadku,
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
 - zavedenie pružného pracovného času,
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien,
 - určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia,
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni,
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas,
 - prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok,
 - určenie hromadného čerpania dovolenky,
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce,
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude poskytovať zamestnancom stravovanie počas prekážok v práci,
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu a pri ktorej sa mu poskytne 60% jeho funkčného platu,
 - úprava podmienok na určenie zložiek platu v KZ alebo vnútornom predpise,
 - vydanie zmien a doplnkov organizačného poriadku,
 - tvorba a čerpanie prostriedkov zo sociálneho fondu,
- (2) Zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou najmä:
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom pod následkom neplatnosti výpovede,
 - nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
 - výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín v kalendárnom roku,
 - organizáciu práce v noci,
 - opatrenia, ktoré bude uskutočňovať za účelom vytvárania podmienok na efektívne zamestnávanie a udržanie kvalifikovanosti zamestnancov,
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 100 EUR,
 - zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - opatrenia týkajúce sa rozvrhnutia pracovného času,

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2022	Označenie smernice IS 17 2022 Strana 12 z 18
--	---	--

- vykonávanie periodických previerok BOZP,
 - odstraňovanie zistených nedostatkov v oblasti BOZP,
 - spôsob a rozsah náhrady škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania.
- (3) Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu najmä o:
- zásadných otázkach rozvoja CPPPaP,
 - pláne práce školy na príslušný rok,
 - ekonomických zámeroch,
 - o platobnej neschopnosti zamestnávateľa,
 - výsledkoch hospodárenia a prijatých opatreniach,
 - novo uzatvorených pracovných pomeroch,
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,
 - zámeroch personálnych zmien,
 - o hromadnom prepúšťaní,
 - o pripravovaných zmenách v odmeňovaní,
 - sociálnej politike v príslušnom roku.

Čl. 19

Závazky odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku 13 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmiernosti z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje pozývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ a riešenia otázok spoločného záujmu.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia (porady vedenia) zástupcu odborovej organizácie, pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu.
- (5) Zmluvné strany si vzájomne budú vymieňať všetky dôležité informácie, ktoré vyplývajú zo sociálneho partnerstva a v zmysle platnej legislatívy a tejto zmluvy.

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2022	Označenie smernice IS 17 2022
		Strana 13 z 18

Štvrtá časť

ZÁVÄZKY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN V OBLASTI ZAMESTNANOSTI

Čl. 20

Prijímanie do zamestnania

- (1) Zamestnávateľ je povinný do 7 dní informovať odborovú organizáciu o všetkých prípadoch uzatvárania pracovného pomeru. Je povinný informovať o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas.
- (2) S poberateľom starobného dôchodku, invalidného dôchodku alebo výsluhového dôchodku je možné opätovne uzatvárať pracovnú zmluvu v zmysle platnej legislatívy.
- (3) Zamestnávateľ môže dohodnúť s tým istým zamestnancom niekoľko pomerov na činnosti spočívajúce v prácach iného druhu.

Čl. 21

Skončenie pracovného pomeru a odstupné

- (1) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s odborovým orgánom všetky prípady skončenia pracovného pomeru.
- (2) Podľa § 74 ZP výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom, inak sú neplatné. Príslušný odborový orgán oprávnený dať súhlas k prepusteniu člena V-ZO je V - Rady ZO OZ PŠaV.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odstupné pri** skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) ZP **nad rozsah ustanovený** v § 76 ods. 1a 2 ZP v **sume jeho funkčného platu**.
- (4) Zamestnávateľ pri zamýšľaných štrukturálnych zmenách a organizačných a racionalizačných opatreniach v dôsledku ktorých dôjde k uvoľneniu zamestnancov, takéto zmeny prerokujú s odborovou organizáciou s cieľom obmedziť zamýšľané uvoľnenie zamestnancov, resp. zmierniť prípadné nepriaznivé dôsledky.

Čl. 22

Pracovný čas

- (1) **Pracovný čas** sa ustanovuje na **37,5 hodín týždenne** v zmysle KZV.
- (2) Podľa § 86 ods. 2 ZP pracovný čas v jednotlivých dňoch pri rovnomernom rozvrhnutí nesmie prekročiť 9 hodín.
- (3) Zamestnanec má právo na prestávku na obed v trvaní 30 minút.
- (4) Zamestnávateľ vyjde v ústrety pri úprave pracovného času, ak o to požiadajú tehotná žena alebo zamestnankyňa, zamestnanec po dlhodobej PN, zamestnanec starajúci sa o dieťa mladšie ako 15 rokov, podobne aj zamestnancovi, ktorý sa stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2022	Označenie smernice IS 17 2022
		Strana 14 z 18

bezvládna. Osamelá žena alebo muž, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov môže byť zamestnaný prácou nadčas len s ich súhlasom.

- (5) Zamestnávateľ upraví pracovný čas zamestnancov počas letných horúčav, ak vonkajšia teplota presiahne +30 °C v zmysle vyhlášky Ministerstva zdravotníctva č. 99/2016 Z.z., o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom
- (6) Pri určovaní nadčasovej práce sa postupuje podľa § 97 ZP .
- (7) Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne v súlade s § 94 ods.2 ZP.

Čl. 23

Dovolenka a náhradné voľno

- (1) **Výmera dovolenky na rok 2022** sa priznáva odborným zamestnancom a riaditeľovi **v dĺžke 9 týždňov** v súlade s § 103 ods.1 až 3 ZP.
Prevádzkovým zamestnancom sa základná výmera dovolenky **predlžuje o jeden pracovný týždeň v súlade s §103, ods. 1 až 3 ZP**. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorí do konca kalendárneho roka dovŕši vek 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
- (2) Zásady čerpania dovolenky sa stanovia v pláne dovoleniek a v súlade s § 100-117 ZP na začiatku kalendárneho roka.
- (3) Ak zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku bude zamestnávateľ postupovať podľa § 113 ZP ods. 2 ZP.

Čl. 24

Prekážky v práci

- (1) Nároky zamestnancov sú uvedené v § 136- 145 ZP.
- (2) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, s ktorým bude uzatvorená písomná dohoda pracovné voľno a náhradu mzdy v sume priemerného zárobku pri zvyšovaní kvalifikácie, jej získaní alebo rozšírení v súlade s § 140 ZP ods. 3 na požiadanie najmenej:
 - v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
 - 2 dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
 - 5 dní na vykonanie záverečnej skúšky alebo rigoróznejšej skúšky,
 - 40 dní na prípravu a vykonanie štátnej alebo dizertačnej skúšky,
 - 10 dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej, rigoróznejšej práce alebo dizertačnej práce.

Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy.
- (3) Zamestnancovi sa poskytne **pracovné voľno s náhradou mzdy** v sume priemerného zárobku:
 - tri dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa z toho jeden deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
 - jeden deň pri úmrtí rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca manžela, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2022	Označenie smernice IS 17 2022
		Strana 15 z 18

- jeden deň na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, príp. inej osoby, ktorá žila s ňou v spoločnej domácnosti.
- (4) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemernej mzdy:
- najviac na 7 dní v kalendárnom roku na jeho lekárske vyšetrenie,
 - a najviac na 7 dní v kalendárnom roku na lekárske vyšetrenie rodinných príslušníkov.
- (5) Zamestnávateľ vymedzí v písomnej dohode s odborovou organizáciou vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nebude môcť prideliť prácu. Zamestnancovi patrí náhrada mzdy v sume najmenej 60% priemernej mzdy.
- (6) Zamestnávateľ môže dohodnúť po vzájomnej dohode so zamestnancom pracovné voľno bez náhrady platu na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času.
- (7) Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP **jeden deň pracovného voľna**, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2022	Označenie smernice IS 17 2022
		Strana 16 z 18

Piata časť

VZÁJOMNÉ ZÁVÄZKY V OBLASTI STAROSTLIVOSTI O ZAMESTNANCOV

Čl. 25

Ochrana práce

- (1) Zamestnávateľ v súlade s ustanoveniami Zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov a NV č. 387/2006 Z.z. o požiadavkách na zaistenie bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci v znení NV č. 104/2015 a NV č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov, bude vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravie nepoškodzujúcu prácu.
- (2) Zamestnávateľ vytvorí podmienky pre výkon kontroly BOZP odborovým orgánom a prerokuje prijaté závery a návrhy opatrení v zmysle § 149 ZP.
- (3) Umožní 2-krát ročne účasť zástupcom zamestnancov (odborovým inšpektorom BOZP) na školeniach, resp. pracovných poradách organizovaných odborovým zväzom.
- (4) Zabezpečí evidenciu príslušnej dokumentácie BOZP a PO.
- (5) Bude prizývať zástupcu OZ na rokovaníach týkajúcich sa bezpečnosti a zdravia pri práci, vyšetrovania príčin pracovných úrazov, merania a hodnotenia faktorov pracovného prostredia.
- (6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné ochranné prostriedky podľa zoznamu OOPP.
- (7) Zamestnávateľ poskytne bezplatne zamestnancom umývacie a čistiace prostriedky do sociálnych zariadení.
- (8) Zamestnanci budú priebežne kontrolovať odstraňovanie zistených závad a vyhodnocovať ich v spolupráci s odborovým orgánom.

Čl. 26

Zdravotnícka starostlivosť

- (1) Zamestnávateľ umožní zamestnancom dodržiavať intervaly preventívnych lekárskeho prehliadok.
- (2) Zamestnávateľ bude doplňovať lekárničku a bude jej stav udržiavať v zmysle platných noriem, zabezpečí pracovisko potrebnými hygienickými pomôckami.
- (3) Zamestnávateľ umožní absolvovať zamestnancom liečebné pobyty na základe lekárskeho odporúčenia a to tak, aby sa plne využila ponuka rehabilitačných zariadení s kúpeľnou starostlivosťou, najmä zamestnancom, ktorí trpia na vážne ochorenia (onkologické ochorenia, diabetes, a iné). Zamestnanec čerpá za týmto účelom riadnu dovolenku alebo náhradné voľno.

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2022	Označenie smernice IS 17 2022
		Strana 17 z 18

Čl. 27

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov.

- (1) Odborová organizácia zabezpečí v rámci využívania zariadení Zväzu informovanie zamestnancov o možnosti účasti na rekreáciách a zájazdoch Exodu v čase hlavných i vedľajších prázdnin.
- (2) Zamestnávateľ umožní zamestnancom rekreáciu, na ktorú poskytne odborová organizácia príspevok prostredníctvom výboru Rady SŠ OZ PŠaV Košického a Prešovského kraja.

Čl. 28

Stravovanie zamestnancov

- (1) Oblasť stravovania je uplatňovaná v zmysle § 152 Zákonníka práce.
- (2) Podľa § 152, ods.1 a 2 ZP zabezpečí zamestnávateľ všetkým zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy **prostredníctvom stravovacích poukážok.**
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP :
 - a) **vo výške najmenej 55% z ceny jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách** v znení neskorších predpisov,
 - b) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj **zo sociálneho fondu v** na jedno hlavné jedlo (obed) v zmysle vnútornej smernice o tvorbe a použití SF.
- (4) Počas letných horúčav zamestnávateľ zabezpečuje pitný režim zamestnancov formou pitnej vody v primeranom množstve a teplote, pričom môže využiť aj prípravu sódovej vody prostredníctvom SODASTREEM-u (voda + CO₂).

Čl. 29

Vzdelávanie zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ podporí zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov v zmysle zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Čl. 30

Sociálny fond

- (1) Zmluvné strany sa v súlade s VKZ dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje na rok 2022:
 - a) povinný príděl vo výške 1,0 % a
 - b) ďalší príděl najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

	Interná smernica Kolektívna zmluva na rok 2022	Označenie smernice IS 17 2022
		Strana 18 z 18

Čl. 31
Dôchodkové a životné poistenie

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

Šiesta časť
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

- (1) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom výtlačku.
- (2) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

73 - 1044 - 811
ZO OZ PŠAV pri
Centre pedagogicko-psychologického
poradenstva a prevencie
075 01 Trebišov

.....
odbo

Centrum pedagogicko-psychologického
poradenstva a prevencie
Ul. kpt. Nálepku 1057/18
075 01 Trebišov
-2-

.....
zamestnávateľ

V Trebišove, dňa 31.12.2021

3.1.2022
.....