

**Centrum pedagogicko – psychologického poradenstva a prevencie,  
Mládežnícka 34  
974 01 Banská Bystrica**



tel.: 048/4134751-2, Fax: 048/4137289, e-mail: [kpppbb@svsbb.sk](mailto:kpppbb@svsbb.sk), <http://kpppbb.svsbb.sk>

## **Kolektívna zmluva na rok 2012**

**december 2011**

# OBSAH

I. Prvá časť .....	5
Úvodné ustanovenia .....	5
<b>Článok 1</b> .....	5
<b>Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy</b> .....	5
<b>Článok 2</b> .....	5
<b>Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa</b> .....	5
<b>Článok 3</b> .....	5
<b>Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy</b> .....	5
<b>Článok 4</b> .....	6
<b>Zmena kolektívnej zmluvy</b> .....	6
<b>Článok 5</b> .....	6
<b>Archivovanie kolektívnej zmluvy</b> .....	6
<b>Článok 6</b> .....	6
<b>Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou</b> .....	6
Druhá časť .....	6
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy .....	6
<b>Článok 7</b> .....	6
<b>Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť</b> .....	6
<b>Článok 8</b> .....	9
<b>Výplata platu, preddavku na mzdy a zrážky z platu</b> .....	9
<b>Článok 9</b> .....	10
<b>Odstupné a odchodné</b> .....	10
<b>Článok 10</b> .....	10
<b>Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie</b> .....	10
<b>Článok 11</b> .....	11
<b>Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe</b> .....	11
<b>Článok 12</b> .....	11
<b>Pracovný čas zamestnancov</b> .....	11
<b>Článok 13</b> .....	11
<b>Dovolenka na zotavenie</b> .....	11
Tretia časť .....	11
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán .....	11
<b>Článok 14</b> .....	11
<b>Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie</b> .....	11
<b>Článok 15</b> .....	12
<b>Riešenie kolektívnych sporov</b> .....	12
<b>Článok 16</b> .....	12
<b>Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie sťažností</b> .....	12
<b>Článok 17</b> .....	12
<b>Zabezpečenie činnosti odborových orgánov</b> .....	12
<b>Článok 18</b> .....	13
<b>Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnená práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti</b> .....	13
<b>Článok 19</b> .....	15
<b>Záväzky odborovej organizácie</b> .....	15
<b>Článok 20</b> .....	16
<b>Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci</b> .....	16
<b>Článok 21</b> .....	16
<b>Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP</b> .....	16
<b>Článok 22</b> .....	17

<b>Zdravotná starostlivosť</b> .....	17
<b>Článok 23</b> .....	17
<b>Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov</b> .....	17
<b>Článok 24</b> .....	17
<b>Stravovanie</b> .....	17
<b>Článok 25</b> .....	18
<b>Starostlivosť o kvalifikáciu</b> .....	18
<b>Článok 26</b> .....	18
<b>Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie</b> .....	18
<b>Štvrtá časť</b> .....	19
<b>Článok 27</b> .....	19
<b>Záverečné ustanovenia</b> .....	19
Príloha č. 1 „Plnomocenstvo“ .....	20
Príloha č. 2 „KZVS pre rok 2012“ .....	21
Príloha č. 3 „Kritériá priznávania osobných príplatkov a odmien“ .....	27
Príloha č. 4 „Pravidlá použitia sociálneho fondu“ .....	29

## **Kolektívna zmluva na rok 2012**

uzatvorená dňa 20.12.2011 medzi zmluvnými stranami

**Odborovou organizáciou:**

**Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, Mládežnícka 34, Banská Bystrica zastúpenou Mgr. Zuzanou Vencelovou, predsedom ZO OZ (ďalej odborová organizácia)**

a

**Zamestnávateľom:**

**Centrom pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, Mládežnícka 34, Banská Bystrica zastúpeným PhDr. Lubomírom Tichým, štatutárom zariadenia (ďalej zamestnávateľ)**

nasledovne:

## **I. 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 bod 1 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 24.11.2011, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Zuzanu Vencelovú, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 16.8.1996. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školského zariadenia ako jeho štatutárneho orgánu.

(3) Základná organizácia OZPŠaV pri CPPPaP so sídlom Mládežnícka 34, Banská Bystrica, IČO: 450 28 648 má právnu subjektivitu ako právnická osoba - občianske združenie zapísané do evidencie MV SR dňa 18.6.2009.

(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“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov skratka "OVZ" .

### **Článok 2** **Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 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. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.januára 2012 a skončí 31. decembra 2012 (účinnosť je podmienená zverejnením KZ na webovom sídle CPPPaP v zmysle zákona č. 211/2000 z. z. v znení neskorších predpisov.)

## **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 číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. 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 uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti. Zamestnávateľ uchováva KZ v zmysle platného registratúrneho poriadku.

## **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 podpisania.

(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 prílohou 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 §-u 47 ods.2 ZP.

## **Druhá časť**

### **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

## **Článok 7**

### **Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

#### **Príplatok za riadenie (§ 8 OVZ)**

(1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí v rámci rozpočtu uvedeného v prílohe OVZ č. 6 zriaďovateľ.

(2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpočtu percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpočtu percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpočet percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedený v prílohe č. 6 OVZ.

## **Príplatok za zastupovanie (§ 9 OVZ)**

(1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

(2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

## **Príplatok za výkon špecializovanej činnosti (§ 13a, § 13b OVZ)**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

a) odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 24%,

b) odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 24%,

## **Príplatok za prácu v noci (§ 16 OVZ)**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

## **Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu (§ 17 OVZ)**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

## **Príplatok za prácu vo sviatok (§ 18 OVZ)**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

## **Plat za prácu nadčas (§ 19 OVZ)**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods.6 až 8 tohto článku.

### **Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 19a OVZ)**

Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ .

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

### **Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska (§ 19a OVZ)**

Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti

- a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
- b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

### **Osobný príplatok (§ 10 OVZ)**

(1) 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. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

(2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(3) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu č. 3 tejto KZ.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.

(5) 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 kritéria alebo podmienky).

### **Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla (§ 14b OVZ)**

Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak táto



starostlivosť a jeho vedenie je nad rámec jeho pracovných povinností, príplatok 20 Eur mesačne

### **Kreditový príplatok ( § 14 OVZ)**

(1) Odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(2) Kreditový príplatok podľa odseku 2 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

(3) Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

### **Príplatok začínajúceho odborného zamestnanca ( § 14c OVZ)**

Začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

### **Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku ( § 20 ods.1 písm. c/ OVZ)**

Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu.

## **Článok 8**

### **Výplata platu, preddavku na mzdy a zrážky z platu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 13. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty 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. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

(3) 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. ods.7 ZP a § 131 ods.7 ZP).

## **Článok 9**

### **Odstupné a odchodné**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné, a to

- a) v sume jeho jedného funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako jeden rok
- b) v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa jeden rok a menej ako tri roky,
- c) v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa tri roky a menej ako štyri roky,
- d) v sume štvornásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa štyri roky a menej ako päť rokov
- e) v sume päťnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov.

(2) Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné v sume, ktorá je násobkom jeho funkčného platu a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba.

(3) 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 vyplatí zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

## **Článok 10**

### **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2012 je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume 16,60 €. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

## **Článok 11**

### **Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 OVZ).

## **Článok 12**

### **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. (KZVS na rok 2012, čl. II, bod 1.)

(2) Pracovný čas je pružný.

## **Článok 13**

### **Dovolenka na zotavenie**

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.

(2) Zamestnanec na ktorého sa vzťahuje bod 1 má právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky podľa odseku 1.

## **Tretia časť**

### **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

## **Článok 14**

### **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 15**

### **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, 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.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

## **Článok 16**

### **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie sťažností**

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných 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.4 ZP).

## **Článok 17**

### **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 §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
- d) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
- e) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,

f) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávania a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.

g) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných 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 a tiež umožní úpravu pracovného času funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 2 dni v roku,
- členovia výboru ZO 2 dni v roku
- členovia komisie BOZP 2 dni v roku
- členovia ostatných orgánov ZO 2 dni v roku
- členovia orgánov OZPŠaV 4 dni v roku

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 2 dni v roku,
- členovia výboru ZO 2 dni v roku
- členovia komisie BOZP 2 dni v roku
- členovia ostatných orgánov ZO 2 dni v roku
- členovia orgánov OZPŠaV 2 dni v roku

## **Článok 18**

### **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, najmä:

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
  - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP),
  - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
  - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
  - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
  - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),

- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.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 v KZ (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
  - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
  - b) o dôvodoch prechodu
  - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
  - d) 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 na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o
  - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
  - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
  - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
  - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
  - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 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 použítí mzdových prostriedkov a poskytovať rozborov hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP);

c) 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),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien, ak nie sú dohodnuté v KZ (§ 133 ods. 3 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),

- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
  - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas
  - dovolenky , prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods.8, písm. a/ ZP),
  - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b/ ZP ,
  - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c/ ZP),
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
  - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov 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);
- d) 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 19**

### **Záväzky odborovej organizácie**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 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 prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa ( § 230 ZP).

## Článok 20

### Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 6 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 v záujme toho sa zaväzuje :

- a/** 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),
- b/** zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- c/** bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 zákona o BOZP),
- d/** pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
- e/** odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
- f/** 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),
- g/** poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
- h/** 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),
- i/** 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),
- j/** 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 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
- k/** kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- l/** kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),
- m/** umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- n/znášať** náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

## Článok 21

### Kontrola odborovým orgánom 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

- a/** kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b/** kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,



- c/** požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- d/** upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e/** zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

## **Článok 22**

### **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a/** umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.
- b/** vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- c/** po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.
- d/** počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
  - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 75 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
  - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 75 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.).
- f)** zabezpečí odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

## **Článok 23**

### **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

(1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútro zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.

(2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútro organizačnými zásadami.

(3) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

## **Článok 24**

### **Stravovanie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom 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 bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom

zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške najmenej 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:

	školská jedáleň	jedálne kupóny
zamestnávateľ	1,70 €	1,70 €
zamestnanec	0,33 €	1,00 €
príspevok zo SF	0,30 €	0,30 €

(4) 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 v sume 0,30 € na jedno hlavné jedlo.

### **Článok 25** **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 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

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

(4) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

### **Článok 26** **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 do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom je vo výške 1% a
- b) ďalším prídelom vo výške 0,3%

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

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe č.4 , ktorá je súčasťou tejto KZ.

## Štvrtá časť

### Článok 27 Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení alebo prerokovaním plnenia kolektívnej zmluvy na gremiálnej porade vedenia za účasti predsedníčky ZO OZ. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

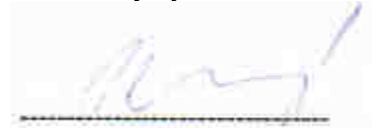
(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. KZ bude zverejnená na webovom sídle CPPPaP.

Rozdeľovník:

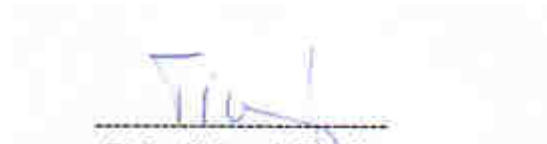
1. Zamestnávateľ..... 1 ks
2. Personalistka..... 1 ks
3. Predsedkyňa ZO OZ ..... 1 ks
4. Ekonómka ..... 1 ks

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

V Banskej Bystrici dňa 20.12.2011



Mgr. Zuzana Vencelová  
predsedkyňa ZO OZ



PhDr. Ľubomír Tichý  
riaditeľ CPPPaP

Org. č. 73-1039-601  
ZO - OZ PŠaV na Slovensku  
pri Centre ped. - psych.  
poradenstva a prevencie  
Mládežnícka 34  
974 01 Banská Bystrica  
ICO: 450 28 648

CENTRUM PEDAGOGICKO-PSYCHOLOGICKÉHO  
PORADENSTVA a PREVENČIE  
Mládežnícka 34  
974 04 BANSKÁ BYSTRICA

**Príloha č. 1 „Plnomocenstvo“**

**P l n o m o c e n s t v o**

Základná organizácia OZPŠaV pri Centre pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie so sídlom Mládežnícka 34, Banská Bystrica, IČO: 450 28 648, na základe uznesenia výboru ZOOZ zo dňa 24.11.2010, ktorý je aj štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Zuzanu Vencelovú, predsedu ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2012, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2012 v mene našej základnej organizácie.

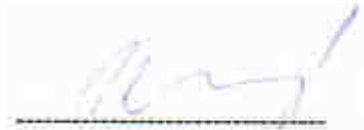
Banská Bystrica, 24.11.2011



\_\_\_\_\_  
za Výbor ZO OZ

Plnomocenstvo prijímam.

Banská Bystrica, 24.11.2011



\_\_\_\_\_  
Mgr. Zuzana Vencelová

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA  
PRE ZAMESTNÁVATEĽOV, KTORÍ PRI ODMEŇOVANÍ  
POSTUPUJÚ PODĽA ZÁKONA  
Č. 553/2003 Z. z. O ODMEŇOVANÍ NIEKTORÝCH  
ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM  
ZÁUJME  
NA ROK 2012**

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania  
zamestnancov na rok 2012

zmluvné strany

zástupcovia poverení vládou a reprezentatívni zástupcovia zamestnávateľov v súlade  
s § 3 písm. f) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších  
predpisov

a

Konfederácia odborových zväzov  
Slovenskej republiky

Nezávislé kresťanské odbory Slovenska

Všeobecný slobodný odborový zväz

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení  
neskorších predpisov

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU VYŠŠIEHO STUPŇA PRE ZAMESTNÁVATEĽOV,  
KTORÍ PRI ODMEŇOVANÍ POSTUPUJÚ 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  
NA ROK 2012**

## I. Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú 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 na rok 2012 (ďalej len „kolektívna zmluva“) je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“).
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. 1 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 (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), ktorými sú:
  - a) orgány štátnej správy, orgány alebo úrady, ktoré vykonávajú štátne záležitosti, ak ide o zamestnancov, ktorí nepĺnia úlohy štátneho orgánu pri vykonávaní štátnej správy alebo nepĺnia úlohy pri vykonávaní štátnych záležitostí v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom,
  - b) ďalšie rozpočtové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku,
  - c) príspevkové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku okrem príspevkových organizácií, ktorých objem výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania je vyšší ako príspevok z rozpočtu zriaďovateľa, Slovenského národného divadla, Slovenskej filharmónie, Štátnych lesov Tatranského národného parku,
  - d) vyššie územné celky a obce, ak v súlade s § 1 ods. 3 písm. b) zákona o odmeňovaní nepostupujú podľa Zákonníka práce,
  - e) štátne fondy,
  - f) verejné vysoké školy a štátne vysoké školy,
  - g) Rada pre vysielanie a retransmisíu,
  - h) Slovenský pozemkový fond,
  - i) Slovenská akadémia vied
  - j) školy, v ktorých sa vzdelávanie považuje za sústavnú prípravu na povolanie v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov,
  - k) základné umelecké školy, materské školy, jazykové školy a školské zariadenia v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak ďalej nie je ustanovené inaka ich zamestnancov.
3. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.
4. Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia podnikových kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.



## II.

### Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

1. V podnikovej kolektívnej zmluve, ak to príslušný právny predpis umožňuje, možno skrátiť pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke na 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke na 35 hodín týždenne.
2. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. V závislosti od vývoja ekonomickej situácie v Slovenskej republike budú v máji 2012 zmluvné strany vyjednávať pre rok 2012 zvýšenie stupníc platových taríf ustanovených v prílohe č. 3, č. 4, č. 5 a č. 7 k zákonu o odmeňovaní v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 578/2009 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
4. Zvýšenie odstupného pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 Zákonníka práce, môžu zmluvné strany dohodnúť v podnikovej kolektívnej zmluve priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje.
5. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, 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 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.  
V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť zvýšenie odchodného priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje.
6. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2012 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.  
U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2011 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2011, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2012 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
7. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídelením vo výške 1 % a
  - b) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,05 %zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.



**III.**  
**Rozsah podnikových kolektívnych zmlúv**

1. V podnikovej kolektívnej zmluve možno upraviť priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ak to príslušný právny predpis umožňuje.
2. V podnikovej kolektívnej zmluve možno dohodnúť dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo vyššej percentuálnej sadzbe ako ustanovuje zákon, najviac vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

**IV.**  
**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. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2012, nadobúda účinnosť 1. januára 2012 a končí 31. decembra 2012.
3. Vo vládnom návrhu zákona o štátnom rozpočte na rok 2012 sú zohľadnené výdavky súvisiace s pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania podľa tejto kolektívnej zmluvy.  
Závazky vyplývajúce z tohto bodu sa uplatňujú v zmysle kompetencií vyplývajúcich zo všeobecne záväzných právnych predpisov.
4. Kolektívna zmluva je vyhotovená v 26 exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane toľko exemplárov, koľko zástupcov za zmluvnú stranu kolektívnu zmluvu podpísalo.

Bratislava 14. decembra 2011

**Splnomocnení zástupcovia  
zamestnávateľov podľa § 3 písm. f)  
zákona o kolektívnom vyjednávaní**

Vláda Slovenskej republiky zastúpená:

**Jozef Mihál**

podpredseda vlády a  
minister práce, sociálnych vecí  
a rodiny

**Ivan Mikloš**

podpredseda vlády a minister financií

**Daniel Lipšic**

minister vnútra

**Eugen Jurzyca**

minister školstva, vedy, výskumu a  
športu

**Ivan Uhliarik**

minister zdravotníctva

Združenie miest a obcí Slovenska  
zastúpené:

**Jozef Dvonč**

predseda

Samosprávne kraje zastúpené:

**Pavol Frešo**

predseda

Bratislavský samosprávny kraj

**Tibor Mikuš**

predseda

Trnavský samosprávny kraj

**Pavol Sedláček**

predseda

Trenčiansky samosprávny kraj

**Milan Belica**

predseda

Nitriansky samosprávny kraj

**Juraj Blanár**

predseda

Žilinský samosprávny kraj

**Ladislav Topol'ský**

podpredseda

Banskobystrický samosprávny kraj

**Peter Chudík**

predseda

Prešovský samosprávny kraj

**Zdenko Trebuľa**

predseda

Košický samosprávny kraj

**Splnomocnení zástupcovia zamestnancov  
podľa § 3 písm. a) zákona o kolektívnom  
vyjednávaní**

Konfederácia odborových zväzov  
Slovenskej republiky zastúpená:

**Ján Gašperan**

viceprezident KOZ SR pre nevýrobné OZ

**Pavel Ondek**

predseda OZ pracovníkov

škoolstva a vedy na Slovensku

**Anton Szalay**

predseda SOZ zdravotníctva

a sociálnych služieb

**Martin Legerský**

podpredseda OZ väzenskej

a justičnej stráže

**Marián Lacko**

predseda SOZ zamestnancov obrany

**Daniela Ilčesová**

predsedníčka OZ pracovníkov SAV

**Mária Mayerová**

predsedníčka SOZ verejnej správy

**Marta Božková**

predsedníčka OZ justície v SR

**Miroslav Litva**

predseda OZ polície v SR

**Dušan Barčík**

viceprezident KOZ SR pre výrobné OZ

Nezávislé kresťanské odbory Slovenska  
zastúpené:

**Mária Brigánová**

viceprezidentka

Všeobecný slobodný odborový zväz

zastúpený:

**Pavol Sabo**

prezident

**Kritériá priznávania osobných príplatkov a odmien  
v zmysle § 10 a § 20 zákona č. 553/2003 Z. z.**

**A. Osobný príplatok**

1. Zamestnancovi CPPPaP na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Limit pre odborného zamestnanca je 100% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%. Limit osobného príplatku pre ostatných zamestnancov CPPPaP je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.
2. Osobný príplatok navrhuje zamestnancovi jeho priamy nadriadený (viď. platný Organizačný poriadok). Spravidla ho prehodnocuje štvrtročne. Podkladom pre priznanie osobného príplatku je písomný návrh. Pri návrhu osobného príplatku uplatňuje kritériá hodnotenia zamestnancov CPPPaP, ktoré sú prílohou pracovného poriadku.
3. Oddeleniam bude suma na rozdelenie osobných príplatkov pridelovaná podľa počtu zamestnancov oddelenia a pracovného úväzku. Suma pridelených OP sa rozdelí podľa zhodnotenia vedúcich oddelení, ktorí si môžu stanoviť interný systém koeficientov.

**B. Odmena**

(1) V CPPPaP môže byť poskytnutá odmena zamestnancovi za

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho 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.

(2) Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

V tejto oblasti je stanovený sadzobník, ktorý definuje jednorazové odmeny pri rôznych aktivitách, ktoré sa nad rámec pracovných činností u jednotlivých profesií vyskytujú:

• Publikačná činnosť v odborných časopisoch	33 €
• Aktívna účasť na odborných podujatiach (konferencie a pod.)	33 €
• Publikovanie v ostatných periodikách	17 €
• Preklady z cudzích jazykov, prepis do Wordu (1 strana A4) do 20 s.	5 €
• Vystúpenie v rozhlase alebo televízií	33 €
• Tvorba metodických materiálov	10 € – 33 €
• Iniciatíva a operatívnosť pri riešení úloh, za mimoriadne úsilie a výkony	10 € – 33 €
• Osobná angažovanosť mimo pracovnej náplne	10 € – 33 €
• Ochota pracovať pri nárazových prácach	10 € – 33 €

- Absolvovanie výcvikov (nad 200 hod.) 100 €
- Splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, osobitne významnej pracovnej úlohy, vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy, kvalitné vykonávanie pracovných činností 10 € – 100 €
- odborná práca v rámci supervízneho poslania CPPPaP BB 10 € – 33 €
- 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 (podľa rozsahu udalosti) výšku schvaľuje GP
- zabezpečenie ochrany majetku CPPPaP mimo pracovnej doby (asistencia polície pri poplachu, vlámaní do objektu CPPPaP) 10 € – 33 €

U novoprijatých zamestnancov CPPPaP a absolventov škôl sa osobný príplatok priznáva najskôr až po skončení trojmesačnej skúšobnej doby. V odôvodnených prípadoch, po schválení gremiálnou poradou a riaditeľom CPPPaP je možné túto dobu skrátiť alebo predĺžiť.

Pri neplnení si pracovných úloh alebo pri vážnom porušení pracovného poriadku, či pracovnej disciplíny môže byť osobný príplatok krátený prípadne odňatý až na dobu 3 mesiacov.

Opätovné prehodnotenie a priznanie osobného príplatku môže byť stanovené najskôr po jednom mesiaci a pri vážnom porušení pracovných povinností alebo pracovnej disciplíny - po troch mesiacoch na návrh priameho vedúceho a rozhodnutia riaditeľa CPPPaP.

## Príloha č. 4 „Pravidlá použitia sociálneho fondu“

### 1. Pravidlá použitia sociálneho fondu v CPPPaP Banská Bystrica

(1) V CPPPaP sa pravidlá stanovujú v súlade so zákonom č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov. V zmysle § 7 v CPPPaP zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancom z fondu príspevok na:

- a) stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
- b) dopravu do zamestnania a späť,
- c) účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
- d) rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
- e) zdravotnú starostlivosť,
- f) sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky,
- g) doplnkové dôchodkové sporenie okrem príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorý j zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitného predpisu 7)
- h) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

(2) Príspevok z fondu možno poskytnúť aj rodinnému príslušníkovi zamestnanca a poberateľovi starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu ku dňu odchodu do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku; za rodinného príslušníka sa na účely tohto zákona považuje manžel (manželka) a nezaopatrené deti 8) zamestnanca

(3) V kolektívnej zmluve možno dohodnúť príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom; celková suma prostriedkov fondu použitých na tieto účely nesmie prekročiť 0,05 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1. Ak sa prostriedky fondu dohodnuté v kolektívnej zmluve na účely podľa prvej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom kalendárnom roku.

(4) Ak v kolektívnej zmluve nie je dohodnutý ďalší prídela podľa § 3 ods. 1 písm. b) prvého bodu, zamestnávateľ je povinný poskytnúť príspevok z ďalšieho prídela do fondu tvoreného najviac vo výške podľa § 3 ods. 1 písm. b) druhého bodu na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou a ktorého priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond. U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerného mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku zamestnanca. Poskytovanie príspevku podľa prvej vety nevyklučuje poskytovanie príspevku na dopravu do zamestnania a späť aj z povinného prídela fondu.

(5) Zamestnávateľ je povinný poskytovať príspevok podľa odseku 4 najneskôr v termíne určenom na výplatu mzdy alebo platu po preukázaní nároku zamestnanca na príspevok a viesť evidenciu o poskytovaných príspevkoch podľa odseku 4.

(6) Zamestnávateľ poskytuje príspevok z fondu v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou osobitným predpisom 10) pre oblasť pracovnoprávných vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov.

(7) Zamestnávateľ nesmie poskytovať príspevok z fondu na účel odmeňovania za prácu.

2. Použitie fondu, podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov.

- a) Použitie fondu sa vykonáva v súlade s bodom (1) Pravidiel použitia sociálneho fondu.
- b) O výške a podmienkach vyplatenia príspevku zo sociálneho fondu rozhoduje komisia zložená zo zástupcov zamestnávateľa a zástupcov ZO OZ pri CPPPaP. Podkladom pre rozhodnutie komisie o poskytnutí prostriedkov fondu je zápisnica z členskej schôdze ZO OZ, na ktorej prerokovali rozdelenie sociálneho fondu.
- c) Komisia zo zasadnutia o poskytnutí prostriedkov spíše zápisnicu, ktorú podpíše zamestnávateľ a predseda ZO OZ pri CPPPaP.
- d) Pri rozdeľovaní komisia dodržiava zásadu rovnakého zaobchádzania ustanovenú osobitným predpisom 10) pre oblasť pracovnoprávných vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov.
- e) Pri poskytnutí príspevku podľa čl. I, odsek (1) písmeno d) zamestnanec nemusí preukazovať použitie poskytnutého príspevku.