

Kolektívna zmluva na obdobie 1.1.2026 – 31.12.2030

č. 1/2026

Uzatvorená 19.12.2025 medzi zmluvnými stranami

ZO OZ PŠaV Centrum poradenstva a prevencie, E.F. Scherera č.40, Piešťany IČO : 37850881
zastúpenou Máriou Moravčíkovou splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie
kolektívnej k podľa článku 2 ods. 1 písm. d.
Stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa : 19.12.2025/ ďalej len
odborová organizácia/.

a

Centrom poradenstva a prevencie, E.F. Scherera 40,
Piešťany, IČO : 42160278 zastúpené PhDr. Máriou Ilenčíkovou riaditeľkou CPP/ ďalej len
zamestnávateľ/.

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 ods. pís. d/ a článku 2 ods. 1 pís. b/ stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa: 19.12.2025, ktorým výbor odborovej organizácie, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Máriu Moravčíkovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 19.12.2025 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

2./ Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa: 09.12.2009 Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa organizácie CPP E.F. Scherera 40, 921 01 Piešťany, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

3./ Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie /zmluvné strany/, na miesto označenia kolektívna zmluva skratka /KZ/, na miesto označenia Zákoník práce skratka /ZP/, na miesto označenia o výkone práce vo verejnom záujme skratka /ZOVZ/, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka /OVZ/ a namiesto kolektívna zmluva vyššieho stupňa skratka /KZVS/.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1./ Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods.1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie KZ odborovú organizáciu.

2./ Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

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 zamestnávateľa.

3./ Táto KZ je platná dňom podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01.01.2026 a skončí 31.12.2030.

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 „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

2./ Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti / teda nie retroaktívne/ ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t.j. články 7,9,10 a 27 a to v závislosti od schváleného rozpočtu od zamestnávateľa. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola KZ uzatvorená.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1./ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.

2./ Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z KZ

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Príplatok za riadenie

1./ Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č.6/ §8 OVZ/.

2./ Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy ,do ktorej je zaradený, a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

2. Príplatok za zastupovanie

1./ Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako 4 týždne pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovania v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca /§9 OVZ/.

3. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

1./ Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4%, platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, alebo v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

4. Osobný príplatok

1./ Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ.

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

3./ Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu 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./ Osobný príplatok je možné zvýšiť ,znižiť alebo odobrať na základne úrovne kvality plnenia pracovných úloh.

6./ Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

5. Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla

1./ Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi

a) 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, patrí príplatok vo výške 20,00 Eur,

b) ktorý skutočne jazdí služobným motorovým vozidlom príplatok vo výške 13,00 Eur (§ 14b OVZ).

6. Príplatok za profesijný rozvoj odborného zamestnanca

1./ Odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume:

a) 12% z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,

b) 12% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej j zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,

c) 3% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,

d) 3% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,

2./ Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy , do ktorej je odborný zamestnanec zaradený.

3./ Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci v ktorom odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

4./ Riaditeľovi školského zariadenia prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

5./ Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

6./ Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí odbornému zamestnancovi ,ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.

7./ Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu odbornému zamestnancovi.

8./ Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznaní príplatku za profesijný rozvoj odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

9./ Kreditový príplatok priznaný odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31.augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31.augusta 2026.

7. Príplatok začínajúceho odborného zamestnanca

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

8. Odmeny

- 1./ Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu:
 - a) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
 - b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
 - c) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.
 - d) pri príležitosti obdobia letných dovolení,
 - e) pri príležitosti vianočných sviatkov,
 - f) pri prvom skončení pracovného pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, najviac v sume trojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení,
 - g) odmena podľa odseku 1 písm. d) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 1 písm. e) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- 1./ Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je desiaty 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 splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.
- 3./ Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. /§ 130 ods.8 ZP/.

Článok 9

Odstupné a odchodné

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3./ Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

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

5./ Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

- 1./ Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie / ďalej DDS/ v roku je 2% z objemu zúčtovaných platov 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 2% z jeho funkčného platu.
- 3./ Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí majú uzatvorené platné zmluvy s DDS v úhrnnej sume najviac 500 eur za zdaňovacie obdobie podľa ustanovenia § 5 ods. 7 písmeno o ZDP pre oslobodenie príspevkov na DDS, ktorými prispieva zamestnancom na toto sporenie.

Článok 11

Určenie platu zamestnancov nezávisle od dĺžky praxe

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

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

- 1./ V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37,5 hodiny týždenne.
- 2./ Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť odbornému zamestnancovi vykonávať činnosti súvisiace s priamou odbornou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

- 1./ Odborní zamestnanci:
V rámci novely ZP a aktuálnej kolektívnej zmluvy CPP Piešťany, na kalendárne roky 2026 -2030 patrí odborným zamestnancom dovolenka vo výmere 9 týždňov.
- 2./ Neodborní zamestnanci:
V rámci novely ZP a aktuálnej kolektívnej zmluvy CPP Piešťany, na kalendárne roky 2026 -2030 patrí neodborným zamestnancom dovolenka vo výmere 7 týždňov.
- 3./ Celozávodná dovolenka počas letných prázdnin bude čerpaná v dĺžke dva týždne, ktoré určí zamestnávateľ.

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 výuku pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto KZ.
- 3./ Právo zamestnancov na štrajk zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú 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 a 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 100 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 ich sťažností

1./ Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych 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. 5 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 § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej používanie telefónnej /faxovej/ linky za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu.

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 pedagogickým zamestnancom, 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:

- predseda výboru ZO 5 dní v roku,
- členovia výboru ZO v nevyhnutnom rozsahu,
- členovia komisie BOZP v nevyhnutnom rozsahu,

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. 9 ZP)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP)

- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 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 jedenie 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 a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP)
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP)
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlňené zameškanie práce (§ 144 ods. 7 ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpania a použitia 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
- o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
- o dôvodoch prechodu
- pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
- plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za pol roka (§ 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. 8 ZP)
- pri hromadnom prepúšťaní o :
 - dôvodoch hromadného prepúšťania
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - 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. 2 a 4 ZP)
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP)
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne 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 použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor 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 pracovných vzťahov

(§ 29 ods.2 ZP)

- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods.2 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141 ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 7 pís. a/ ZP)
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 7 pís. b/ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie ä § 152 ods. 7 pís. 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 pís. b/ ZP)
- rozhodnutia ,ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 pís. 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 pís. d/ ZP)
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 pís. e/ ZP)
- umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcej 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 14 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 KZ.
- 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 § 5 až 10 zákona NR SR č.140/2008 Z.z. o BOZP a o zmene a doplnení zákona č.355/2007 Z.z., o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP) 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 pís. k/ zákona o BOZP),

b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 pís. o/ zákona o BOZP),

c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 5 zákona o BOZP,

d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a s ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so 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 pís. a/ zákona o BOZP),

g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 pís. 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 pís. 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 pís. 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 ä § 240 ZP a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),

k) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP),

l) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (§ 7 zák.č.377/2004 Z.z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP)

m) kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§9 ods.1 pís. b/ zákona o BOZP),

n) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 a §29 zákona o BOZP.

Článok 21

Kontrola odborových orgánov 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 vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, 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, zariadeniach,

d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP,

f) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch.

Článok 22

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad(§ 30e odst.18 zákona NR SR č.355/2007 Z.z.), prostredníctvom priepustky,

b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými, dezinfekčnými a antibakteriálnymi pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,

c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca, od štvrtého dňa do štrnásteho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.),

e) poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného pracovného dňa bezpríspevkovému darcovi krvi, kostnej drene, krvnej plazmy, aferézy a darovaní ďalších biologických materiálov v deň odberu (ZP §138 ods.2).

Článok 23

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

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 poskytnutím finančného príspevku, ktorí odpracovali viac ako štyri hodiny.

2./ Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% ceny jedla, pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách Z.č.283/2002 Z.z.

3./ 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 1,00 € na jedno hlavné jedlo.

4./ Zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný príspevok na stravu .

Hodnota finančného príspevku je 6,10 eura /platba od zamestnávateľa 5,10 eura/ , /platba zo SF 1,00 eura/.

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 zamestnaní 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 a podľa plánu kontinuálneho vzdelávania.

3./ Odbornému zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu v zmysle z. 138/2019 § 54.

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 prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelenom vo výške 1 %,
- b) ďalším prídelenom vo výške 0,50 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2./ Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej účet príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávanie v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

3./ Čerpanie sociálneho fondu bude nasledovné:

- a) príspevok na stravovanie nad rámec všeobecne platných právnych predpisov v sume 1,00 € na jedno hlavné jedlo,
- b) na regeneráciu pracovnej sily k 31.12. daného roka, na zostatok sociálneho fondu prepočítane na zamestnanca.
- c) na vianočné posedenie zamestnancov a bývalých zamestnancov.

Štvrtá časť

Článok 27

Záverečné ustanovenia

1./ Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenia plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za I. polrok najneskôr do 15.augusta a za celý rok do 15.februára v príslušnom roku.

2./ Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch. KZ bude zverejnená na webovom sídle CPP

Rozdeľovník:

- 1. Zamestnávateľ..... 1 ks
- 2. Ekonómka, Personalistka..... 1 ks
- 3. Predsedkyňa ZO OZ 1 ks

3./ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Piešťanoch, dňa : 19.12.2025

.....
Základná organizácia OZ PŠaV

.....
PhDr. Mária Ilenčíková
riaditeľka CPP