

Centrum voľného času, Sadová 646/8 SENICA

Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na  
Slovensku CVČ Sadová ul., Senica

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA VO VEREJNEJ SLUŽBE**

**na rok 2022**

## Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 31. 01. 2022 medzi zmluvnými stranami

**Základnou organizáciou OZ PŠaV na Slovensku CVČ Sadová ul., Senica,**

IČO: 42295980,

zastúpenou Danou Kopeckou, predsedom organizácie a splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 6 Stanov základnej organizácie

a

**Centrom voľného času, so sídlom v Senici, Sadová ul. 646/8,**

IČO: 00400106,

zastúpeným Mgr. Silviou Krišákovou, riaditeľkou školského zariadenia

### I. Úvodné ustanovenia

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 6 Stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Danu Kopeckú, predsedníčku odborovej organizácie.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.9.1996. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa, riaditeľky Mgr. Silvie Krišákovovej, rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jej funkcie riaditeľky školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

3. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy, odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

4. Kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade § 49 zákona č. 313/2001 Z.z. o verejnej službe v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon“). Kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. 1 písm. a) až k) zákona.

5. Cieľom kolektívnej zmluvy je upraviť priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnania zamestnancov na rok 2022.

6. Rozsah KZ sa môže meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku KZ“.

7. Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie vo verejnej službe podľa § 53 zákona za účelom uzavretia kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.

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

9. 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 skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

## **II. Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto zmluvy do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom. Zo stretnutia sa vyhotoví zápisnica a prezenčná listina. V prípade prekážky v práci na strane zamestnávateľa, podľa § 142 Zákonníka práce, budú k tejto záležitosti využité formy elektronickej a online komunikácie

2. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto zmluvou v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

## **III. Podmienky zamestnania**

### **1. Pracovný čas**

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojtýždennej prevádzke, má pracovný čas maximálne 36 a ¼ hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne.

2. Pracovný čas zamestnancov je zamestnávateľ povinný zverejňovať na verejne dostupnom mieste.

3. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ oznamuje rozvrhnutie pracovného času najmenej

dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe a splatnosťou najmenej na týždeň (§ 250b ZP).

4. Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom

a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,

b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

5. Za práce, kedy nie je možné nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, zamestnávateľ považuje práce vykonávané na pracovných miestach kuchár/ka, pomocná sila v kuchyni, upratovačka, školník, kurič, údržbár. V takomto prípade ide o prekážku na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške 80% jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy.

## **2. Dovolenka, pracovné voľno**

1. Výmera dovolenky pedagogických zamestnancov CVČ je 9 týždňov. Nepedagogickým zamestnancom sa dovolenka zvyšuje o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 Zákonníka práce.

2. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ čerpanie dovolenky oznamuje (nariadenie dovolenky zamestnávateľom) zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, ak ide o nevyčerpanú (starú) dovolenku (§ 113 ods.2 ZP), najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca (§250b ZP)

3. Zamestnávateľ poskytne v 2.polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa §141 ods.3 pís. c) ZP jeden deň pracovného voľna s náhradou funkčného platu. O pracovné voľno je potrebné žiadať zamestnávateľa písomne.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje žiadané pracovné voľno poskytnúť za nasledovných podmienok:

a) pracovné voľno sa poskytne, ak zamestnanec požiada aspoň 3 pracovné dni vopred

b) pracovné voľno sa poskytne, len ak tomu nebránia prevádzkové dôvody zamestnávateľa a ak zamestnanec požiada zamestnávateľa 1 pracovný deň vopred do 14.hod.

5. Pracovné voľno sa neposkytne, ak zamestnanec požiada zamestnávateľa o pracovné voľno len v deň, kedy si chce pracovné voľno čerpať. V takomto prípade zamestnanec má nárok na pracovné voľno len v zmysle iných ustanovení ZP (§ 141 ods. 2 ZP).

### 3. Príplatky, odmeny:

a) zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 OVZ). Na účel osobných príplatkov vydáva zamestnávateľ mzdový predpis, kde sú zohľadnené kritériá jeho priznaní.

b) zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok určiť pevnou sumou. Výška osobného príplatku môže byť prehodnocovaná mesačne. Osobný príplatok môže zamestnávateľ zamestnancovi odobrať len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky).

c) zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).

d) zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hod. sadzby jeho funkčného platu § 16 OVZ a za hodinu práce vo sviatok v sume 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).

e) zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov v sume jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval v organizácii minimálne 12 mesiacov (§ 20 ods. 1 písm. c/ OVZ).

f) zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov do výšky 50% tarifného platu, ak zamestnanec odpracoval v organizácii minimálne 12 mesiacov.

g) zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí odmenu (§20 g OVZ) vo výške 100 Eur každému zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30.11.2022 najmenej 6 mesiacov, ktorý nie je v skúšobnej ani vo výpovednej dobe. Odmena sa vyplatí v mesiaci december 2022 vo výpláte za mesiac november 2022.

h) zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu (§20 OVZ) za prácu:

- pri príležitosti obdobia letných dovoleník – vypláca sa v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka

- pri príležitosti vianočných sviatkov - vypláca sa v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.

i) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31.decembri 2021 najmenej 6 mesiacov, odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a) zákona o odmeňovaní v sume 350 Eur, nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému ku dňu 31. Decembra 2021 plynie výpovedná doba okrem zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a),b) alebo c) Zákonníka práce. Odmena

bude vyplatená podľa rozhodnutia zamestnávateľa najneskôr do 30. júna 2022. Ak pracovný pomer skončí pred 30. júnom 2022, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu podľa prvej vety najneskôr v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru. Do doby trvania pracovného pomeru podľa prvej vety sa započítava aj doba trvania bezprostredne predchádzajúceho pracovného pomeru u toho istého zamestnávateľa, alebo štátnozamestnaneckého pomeru v tom istom služobnom úrade. Ak zamestnanec vykonáva prácu v kratšom týždennom čase, ako je ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa, odmena podľa prvej vety sa pomerne kráti.

#### 4. Odstupné

a) zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu pri skončení pracovného pomeru odstupné (§76 ZP ods.1) najmenej v sume:

aa) dvoch priemerných mesačných zárobkov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov

ab) troch priemerných mesačných zárobkov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako 10 rokov

ac) štyroch priemerných mesačných zárobkov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov

ad) piatich priemerných mesačných zárobkov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov

b) zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu pri skončení pracovného pomeru odstupné (§76 ZP ods.2) najmenej v sume:

ba) dvoch priemerných mesačných zárobkov, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky

bb) troch priemerných mesačných zárobkov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako 5 rokov

bc) štyroch priemerných mesačných zárobkov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov

bd) piatich priemerných mesačných zárobkov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov

be) šiestich priemerných mesačných zárobkov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

## 5. Odchodné, pracovný pomer

a) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, resp. invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% zamestnávateľ zamestnancovi poskytne odchodné podľa § 76a ods. 1 ZP v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca.

b) Po skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu (§76a ods.2 ZP), ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

c) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

d) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa §68 ods.1 ZP.

6. V prípade pripravovaných organizačných alebo iných zmien podľa § 63 ZP, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľňovaniu zamestnancov, prerokuje zamestnávateľ dôvody a dôsledky týchto zmien s ZO OZ najneskôr do 30 dní pred ich uplatnením.

7. Postup pri likvidácii zamestnávateľa, reorganizácii, racionalizácii resp. pri redukcii stavu zamestnancov ( pri eventuálnom prepúšťaní) bude zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou prihliadať na: odpracované roky u zamestnávateľa, vek zamestnanca, pracovné výsledky, rodinné pomery, kvalifikácia, možnosť odchodu do predčasného dôchodku, dosiahnutie dôchodkového veku, popr. iné

8. Na základe § 48 ZP a dohody medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou sa v tejto Kolektívnej zmluve ustanovuje možnosť predĺžiť, alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú.

Podľa § 48 ods.4 písm. d) sa ustanovujú nasledovné práce :

- vychovávateľstvo, údržbárske práce, upratovanie ( Z.z. 317/2009 § 15)
- práca externých zamestnancov a plnoletých dobrovoľníkov (Z.z.306/2009, § 6, ods.1)
- pre nepedagogických zamestnancov je povolená výnimka byť zaradený v CVČ do vyššieho platového stupňa bez ohľadu na počet odpracovaných rokov, resp. praxe (§ 7 ods.4 a ods. 5 zákona č.533/2003 Z.z)

## IV. Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami, zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

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

3. Zamestnancovi, ktorí si sústavne prehľbuje, zdokonaľuje a rozširuje odborné a pedagogické spôsobilosti v súlade s najnovšími poznatkami, spoločenskými potrebami a požiadavkami a odbornej praxe, môže zamestnávateľ priznať mesačne osobný príplatok vo výške od 15 € do 30 €, v závislosti od možností aktuálneho rozpočtu CVČ

## **V. Spolurozhodovanie, právo na informácie a kontrolná činnosť**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti, vyplývajúce z právnych predpisov a tejto KZ, a to najmä:

a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie, alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zamestnancom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana
- rozhodnutie, či ide o neospravedlňené zameškanie práce
- určenie prídela do sociálneho fondu, o jeho čerpaní a použití

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti do 5 dní od jej vzniku
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch, o pracovných miestach na určitý čas a na kratší pracovný čas, a to 1 x ročne
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku ( §10 ods.5 OVZ)
- týždenný rozsah priamej výchovno – vzdelávacej činnosti (ďalej len úväzok) najviac na obdobie školského roka ( §7 ods.3 ZoPZ)
- Plán profesijného rozvoja (4ročný) ( §40 ods. 4 ZoPZ).

## **VI. Sociálny fond**

Celkový prídela sociálneho fondu je tvorený: povinným prídedom vo výške 1 % a ďalším prídedom najmenej vo výške 0,25 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto kolektívnej zmluvy

## **VII. Zdravotnícka starostlivosť**



Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z.z ),
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a vybavenými lekárničkami
- c) prispievať prostredníctvom sociálneho fondu na liečebnú, kúpeľnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov
- d) umožniť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov (§ 55 zák. č. 317/2009 Z. z. )
- e) zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti podľa zákona č.462/2003 Z.z. vo výške 40 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca za prvé tri dni PN a 55 % za ďalšie dni.

## **VIII. Rekreačná starostlivosť**

1. Základná organizácia umožní v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútorných zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov OZ PŠaV na Slovensku a ich rodinných príslušníkov.

2. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky pracovné voľno s náhradou platu 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.

## **IX. Stravovanie zamestnancov**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy v blízkosti pracoviska, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu a zamestnancov, ktorým poskytuje účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (§152 ods.1).

2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie prostredníctvom právnickej osoby , ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

3. Zamestnanec je viazaný svojim výberom počas maximálne 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže.

4. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách. č. 238/2002 v znení neskorších predpisov.

5. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov počas: čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, študijného voľna s náhradou mzdy, dovolenky, celodenného vyšetrenia u lekára, vykonávania domácej práce alebo telepráce.

6. Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa §152 ods. 8 písm. a) Zákonníka práce poskytnúť stravu zamestnancom aj počas prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa §142 Zákonníka práce.

7. Zamestnávateľ nezabezpečuje stravovanie zamestnancov počas práce neschopnosti, ošetrovania člena rodiny, materskej dovolenky a počas práce zamestnanca v dennom detskom tábore

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

1. Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení v doplnkových dôchodcovských spoločnostiach. Doplnkové dôchodkové sporenie si môže zamestnanec uplatniť len z jedného pracovného pomeru.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou AXA

3. Zamestnávateľ prispeje zamestnancovi na DDS mesačne príspevkom vo výške 20,00 €, ak:  
a) odpracoval celý mesiac, za odpracované dni sa považujú aj dni, v ktorých zamestnanec čerpal dovolenku alebo náhradné voľno  
b) nepracoval z dôvodu pracovnej neschopnosti spôsobenej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania a pritom si aj sám platil príspevok na DDS  
c) nepracoval z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ZP a poberal 80 % náhrady mzdy

4. Zamestnávateľ platí zamestnancovi pomernú časť mesačného príspevku na DDS ak má uzavretý pracovný pomer na kratší pracovný čas podľa výšky úväzku.

5. Zamestnávateľ neplatí zamestnancovi mesačný príspevok na DDS ak:  
a) zamestnanec prerušil účasť na DDS  
b) je dôvodom prerušenia dlhodobá pracovná neschopnosť zamestnanca (nad 30 kalendárnych dní), materská dovolenka, rodičovská dovolenka, pracovné voľno bez

náhrady mzdy v trvaní viac ako 30 kalendárnych dní, alebo iné dôvody vyplývajúce zo všeobecného záujmu

6. Pomernú časť mimoriadneho príspevku poukáže zamestnávateľ tým zamestnancom, ktorí boli v pracovnom pomere časť kalendárneho roka alebo mali uzatvorenú zmluvu o DDS časť kalendárneho roka. Za každý celý mesiac patrí 1/12 pevnej čiastky mimoriadneho príspevku.

## **XI. Kontrola odborov v oblasti BOZP**

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 Z.p. a § 8 a až 8 f z. NRSR číslo 330 / 1996 Z.z. BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaistovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne 1 krát do roka rozbor prac. neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu.

## **XII. Zabezpečenie činnosti odborových orgánov**

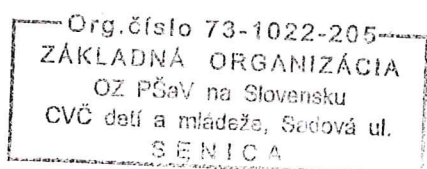
1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej, alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom – funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZPŠaV) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však: predseda ZO, alebo zastupujúci člen výboru - dva dni v roku

2. Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku, alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však: predseda výboru ZO, alebo člen výboru – dva dni v roku

## **XIII. Záverečné ustanovenia**

1. ZO OZ bude pôsobiť na svojich členov, aby sa v plnej zodpovednosti podieľali na dodržiavaní svojich pracovných povinností, pracovného poriadku, pracovnej disciplíny, pri využívaní pracovného času a vytváraní žiaducej sociálnej klímy pri plnení úloh z Plánu práce.
2. Po polročnom hodnotení vývoja kolektívnej zmluvy môže ktorákoľvek zo zmluvných strán žiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy. Obe zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu alebo doplnenie rokovať najneskôr 30 dní od ich doručenia.
3. Zmluvné strany sa dohodli na výmene nevyhnutných informácií potrebných na uzavretie kolektívnej zmluvy na ďalšie obdobie.
4. Kolektívna zmluva vo verejnej službe nadobúda platnosť súčasne s nadobudnutím účinnosti zákona o štátnom rozpočte na rok 2022, v ktorom sú zohľadnené výdavky súvisiace s podmienkami zamestnania podľa tejto zmluvy.
5. Kolektívna zmluva je vyhotovená v 4 exemplároch. Zamestnávateľ dostane 2 exempláre a odborová organizácia 2 exempláre.

Táto zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa. Zamestnávateľ sa zaväzuje Kolektívnu zmluvu zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu.



Dana Kopecká  
predseda ZO OZ PŠaV na Slovensku  
CVČ Sadová ul., Senica



Mgr. Silvia Krišáková  
riaditeľka CVČ Senica

V Senici dňa 31. 01. 2022