

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

V zmysle § 2 a § 3 zákona č. 2 /1991 Zb. o Kolektívnom vyjednávaní v platnom znení, v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, zákonom 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, § 231 zákona č.311/2001 Z. z. Zákonníka práce v platnom znení a uzatvorenej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2021, zmluvné strany

Prešovský samosprávny kraj so sídlom v Prešove
zastúpený PaedDr. Milanom Majerským, PhD.,
predsedom Prešovského samosprávneho kraja

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry
Prešovského samosprávneho kraja, so sídlom v Prešove
zastúpená PaedDr. Petrom Javorským, PhD., predsedom Závodného výboru ZO SLOVES
(ďalej len „ZO SLOVES“)

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU **na rok 2021** (ďalej aj „KZ“)

Kolektívna zmluva je podniková a vzťahuje sa na zamestnancov Prešovského samosprávneho kraja (ďalej aj „PSK“).

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Cieľom tejto Kolektívnej zmluvy je vytváranie priaznivých, spravodlivých a uspokojujúcich pracovných podmienok, úsilie o neustále zlepšovanie pracovných aj sociálnych podmienok zamestnancov a ich rodín, ochrana dôstojnej práce, tvorba pracovných miest, dosiahnutie a udržanie sociálneho zmieru. Zmluvné strany budú preto pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto KZ sa upravujú:

- a) pracovné vzťahy,
- b) sociálna oblasť, podniková politika,
- c) sociálny fond,
- d) podmienky zamestnávania, podmienky výkonu práce v zamestnaní vrátane pozitívnej flexibility pracovných podmienok, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- e) podpora odborného vzdelávania zamestnancov,
- f) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán.

Článok 3

Táto Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov Prešovského samosprávneho kraja (PSK).

POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A JEJ FUNKCIONÁROV

Článok 4

Zamestnávateľ uznáva Základnú organizáciu Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry (ZO SLOVES) a jej Závodný výbor (ďalej len „ZV“) ako predstaviteľa všetkých zamestnancov v zmysle Čl. 3 tejto KZ. Zamestnávateľ v kolektívnom vyjednaní uznáva právo odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto KZ. Pre činnosť ZO SLOVES bude vytvárať priaznivé podmienky a zachovávať jej práva, vrátane práva slobodného združovania, kolektívneho vyjednávania a spoločenskej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi a v zmysle ustanovení Európskej sociálnej charty (Oznámenie MZV SR č. 329/1998 Z. z.).

Článok 5

Zamestnávateľ bude ZO SLOVES informovať a so ZO SLOVES konzultovať najmä:

- zábery a zásadné otázky rozvoja organizácie,
- organizačné a racionalizačné opatrenia,
- ostatné závažné otázky spoločného záujmu kolektívov a jednotlivcov podľa konkrétnych podmienok.

Článok 6

Zmluvné strany si budú vzájomne vymieňať všetky dôležité informácie, ktoré vyplývajú zo sociálneho partnerstva v zmysle platnej legislatívy a tejto KZ.

Článok 7

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO SLOVES za ich členstvo, námety, pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO SLOVES, a to po dobu najmenej jedného roka po skončení výkonu funkcie.

Článok 8

Zamestnávateľ bezplatne poskytuje na činnosť ZO SLOVES priestory na pracovisku a priestory, ktorých vlastníkom je PSK, vrátane ich vybavenia, pre organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť. Podľa prevádzkových možností poskytne zamestnávateľ členom ZO SLOVES na vykonanie pracovných ciest spojených s výkonom odborárskej funkcie služobné (referentské) vozidlo v nevyhnutnom rozsahu. Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskych aktivitách poskytne zamestnávateľ zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a ZO SLOVES. Rovnako poskytne pracovné voľno, v nevyhnutnom rozsahu, na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych záležitostí. ZO SLOVES sa zaväzuje, že takáto činnosť nebude mať negatívny dopad na plnenie pracovných povinností.

Článok 9

Zamestnávateľ bude vykonávať zrážky zo mzdy zamestnancom - členom ZO SLOVES, vo výške 1% z čistého mesačného platu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet ZO SLOVES najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy, vrátane písomného prehľadu o vykonaných zrážkach.

Článok 10

Zamestnávateľ bude podľa potreby prizývať zástupcov ZV ZO SLOVES na poradu vedenia PSK, a to najmä v prípade prerokovávania problematiky týkajúcej sa tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 11

ZO SLOVES sa zaväzuje neodkladne a objektívne signalizovať zamestnávateľovi vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a spolupôsobiť pri ich riešení.

PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY, PRACOVNÉ PODMIENKY A PODMIENKY ZAMESTNÁVANIA

Článok 12

Pracovnoprávne vzťahy upravuje zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení, Zákonník práce č. 311/2001 Z. z. v platnom znení, a ostatné pracovnoprávne predpisy, vrátane pracovného poriadku úradu PSK a organizačného poriadku úradu PSK. ZO SLOVES plne rešpektuje právo zamestnávateľa organizovať a riadiť pracovnú činnosť zamestnancov PSK a zaväzuje sa napomáhať k riadnemu plneniu všetkých pracovných úloh, k upevneniu pracovnej disciplíny a pôsobiť na dodržiavanie všetkých ustanovení Pracovného poriadku PSK.

Článok 13

Zamestnávateľ vydá Pracovný poriadok a každú jeho zmenu po predchádzajúcom súhlase ZV ZO SLOVES v zmysle § 12 zákona č. 552/ 2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení a § 84 ods. 1) Zákonníka práce. Zamestnávateľ prerokuje so ZV ZO SLOVES aj

zistené závažné porušenia pracovnej disciplíny zamestnancami v zmysle Pracovného poriadku Úradu PSK.

Porušením pracovnej disciplíny zamestnanca je zavinené (úmyselné aj nedbanlivostné) konanie alebo opomenutie, ktorým pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi zamestnanec porušil povinnosti alebo nedodržiaval obmedzenia, ktoré mu vyplývajú z vnútorných organizačných predpisov úradu, pracovnej zmluvy, pracovnej náplne a z kolektívnej zmluvy.

Článok 14

Určený pracovný čas zamestnancov PSK je 37 a ½ hodiny týždenne bez prestávky na odpočinok a jedenie. Na Úrade PSK je určený pružný pracovný čas a jeho rozvrhnutie bližšie upravuje Pracovný poriadok Úradu PSK a Smernica dochádzkového systému PSK. V prípade prekážky v práci na strane zamestnanca, ktorá trvá celý deň, je za výkon práce posudzovaný celý tento čas; za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny, vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

Prestávka na odpočinok a jedenie je v trvaní 30 minút v čase od 11.30 hod. do 13.00 hod. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času. Zamestnanec môže z objektívnych dôvodov prekročiť čas prestávky na odpočinok a jedenie podľa prvej vety maximálne o 30 minút s tým, že takto vyčerpaný čas je povinný nadpracovať v rámci kvartálneho pracovného fondu, pričom:

- I. kvartál (štvrtrok) tvoria mesiace január – marec,
- II. kvartál (štvrtrok) tvoria mesiace apríl – jún,
- III. kvartál (štvrtrok) tvoria mesiace júl – september,
- IV. kvartál (štvrtrok) tvoria mesiace október – december.

Článok 15

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka na zotavenie o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 ods. 1) a 2) Zákonníka práce.

Článok 16

Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi – matke dieťaťa/detí do 15 rokov veku, otcovi – samoživiteľovi dieťaťa/detí do 15 rokov veku, ktorým pracovný pomer trvá najmenej šesť mesiacov, na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna v každom mesiaci roka s náhradou mzdy z iných dôvodov, ako sú uvedené v § 141 ods. 2 Zákonníka práce. Tento deň nie je možné prenášať z mesiaca na mesiac.

Článok 17

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100 eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

Článok 18

Zamestnávateľ nariadi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín na zamestnanca ročne, 8 hodín na zamestnanca týždenne, v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich. Zamestnávateľ môže so zástupcami zamestnancov dohodnúť prácu nadčas na dlhšie obdobie, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich (§ 97 ods. 6 -10 Zákonníka práce). Vedúci jednotlivých odborov a organizačných jednotiek sú povinní kontrolovať čerpanie práce nadčas, jej vývoj a príčiny vzniku a navrhovať opatrenia na jej zníženie.

Článok 19

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za prácu nadčas plat, ktorý zahŕňa aj zvýšenie funkčného platu a príplatky v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. Za dobu práce nadčas môže zamestnávateľ zamestnancovi po dohode s ním poskytnúť namiesto platu za prácu nadčas náhradné voľno .

Článok 20

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu za čas pracovnej cesty nad rozsah pracovného času určeného na účel vyslania zamestnanca na pracovnú cestu, ktorý je zadefinovaný v č. VIII. Bod. 4. Pracovného poriadku Úradu PSK. Tento čas sa započíta do fondu pracovnej doby s možnosťou čerpania náhradného voľna.

Článok 21

Výkon práce nadčas sa pozastaví a nebude povolený na pracoviskách, na ktorých má dôjsť ku zníženiu počtu zamestnancov.

Článok 22

Zamestnávateľ vopred prerokuje so ZV ZO SLOVES najmä:

- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
- zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov,
- všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov,
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a ochrany zdravia zamestnancov,
- pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať väčšieho počtu zamestnancov, a to najmenej 3 mesiace pred ich realizáciou, zároveň prerokuje návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia, resp. rekvalifikácie,
- zistené závažné porušenia pracovnej disciplíny zamestnancami v zmysle Pracovného poriadku Úradu PSK.

Článok 23

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (podľa § 63 a § 68 Zákonníka práce) zamestnávateľ vopred prerokuje so ZV ZO SLOVES, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné (v zmysle § 74 Zákonníka práce).

Toto ustanovenie sa nevzťahuje na zamestnancov, členov ZV ZO SLOVES, kde pri výpovedi alebo okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, zamestnávateľ postupuje podľa ustanovení § 240 ods. 9 Zákonníka práce.

Článok 24

Zamestnancovi, s ktorým bude ukončený pracovný pomer zo strany zamestnávateľa z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, bude poskytnuté odstupné v súlade so Zákonníkom práce a podľa zásad uvedených v čl. 36 tejto KZ.

Článok 25

Zamestnávateľ bude ZV ZO SLOVES predkladať priebežne, najmenej však 1 x štvrťročne, správy o voľných pracovných miestach a nových dojednaných pracovných pomeroch.

Článok 26

Zamestnávateľ bude vytvárať podmienky na zvyšovanie kvalifikácie a odbornej zdatnosti zamestnancov ich účasťou na :

- školeniach a seminároch organizovaných zamestnávateľom, inými ústrednými orgánmi štátnej správy a odbornými inštitúciami,
- ďalších formách štúdia, resp. vzdelávania, ktoré umožňujú platné právne predpisy.

Zamestnávateľ bude organizovať pre zamestnancov športové a rekreačné aktivity na budovanie tímu (teambuilding) s cieľom prehĺbovať vzájomné vzťahy zamestnancov a ich schopnosti spolupracovať s ostatnými zamestnancami. Teambuildingové aktivity budú organizované po jednotlivých organizačných útvaroch ročne 1 x celý deň alebo 2 x ročne po pol dňa a spoločná teambuildingová aktivita pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa bude organizovaná 1 x ročne celý deň. Účasť na teambuildingových aktivitách predstavuje výkon práce, za ktorý patrí náhrada mzdy.

MZDOVÉ PODMIENKY

Článok 27

Zamestnávateľ bude pri vyplácaní foriem mzdy postupovať podľa týchto mzdových predpisov: Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v platnom znení Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, v platnom znení Pracovný poriadok úradu PSK.

Článok 28

Zamestnávateľ ručí za výplatu funkčných plátov podľa platných mzdových predpisov. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, výplatný termín je do 12. dňa kalendárneho mesiaca, okrem mesiaca december, kedy je splatnosť posledný deň príslušného mesačného obdobia.

Článok 29

Zamestnávateľ zaradí zamestnanca na základe dohodnutého druhu práce a plnenia kvalifikačného predpokladu do platovej triedy podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme s výnimkou hlavného kontrolóra a riaditeľa úradu.

Článok 30

Výška príplatku za riadenie sa stanoví podľa ustanovenia § 8 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v platnom znení, a to príplatok za riadenie:

- | | |
|---|---------------|
| - vedúci odboru, resp. útvaru (podľa veľkosti odboru, resp. útvaru) | min. 120,- €; |
| - vedúci oddelenia (podľa veľkosti oddelenia) | min. 80,- €. |

Článok 31

Výška príplatku za zastupovanie sa určí podľa § 9 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.

Článok 32

Výška osobného príplatku sa stanoví podľa ustanovenia § 10 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so ZV ZO SLOVES návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 33

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu podľa § 20 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 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 a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu, ak odpracoval najmenej tri roky v Úrade PSK.

Písomný návrh, na základe návrhu vedúceho zamestnanca, musí obsahovať zdôvodnenie priznania odmeny, výšku odmeny (podľa významu úlohy), pričom sa prihliada na výsledok práce a na vynaložené pracovné úsilie zamestnanca.

Článok 34

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie/ ďalej len DDS/ v platných uzatvorených zmluvách je 3 % z hrubej mzdy zamestnanca za podmienok, ak si aj zamestnanec prispieva na doplnkové dôchodkové poistenie minimálne vo výške príspevku zamestnávateľa. Príspevok na DDS sa vykoná na základe písomnej dohody o zrážkach zo mzdy medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Zamestnávateľ prispieva zamestnancovi na DDS až po uplynutí skúšobnej doby.

Článok 35

Zamestnancovi, ktorý vykonáva manuálnu pracovnú činnosť a je zaradený v 1. - 4. platovej triede sa určí základný plat v rámci rozpätia najnižšieho a najvyššieho platového stupňa, určeného pre platovú triedu, do ktorej je zaradený, závisle od dĺžky započítanej praxe.

Článok 36

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 písm. a) až d) Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce okrem odstupného v zmysle § 76 ods. 2) Zákonníka práce ďalšie odstupné:

Odstupné:	Zákonník práce	Kolektívna zmluva
Skončenie pracovného pomeru dohodou podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo b), ak pracovný pomer trvá:		
menej ako 2 roky	jeden priemerný mesačný plat	x
najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	dvojnásobok priemerného mesačného platu	jeden priemerný mesačný plat
najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	trojnásobok priemerného mesačného platu	dvojnásobok priemerného mesačného platu
najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	štvornásobok priemerného mesačného platu	dvojnásobok priemerného mesačného platu

3. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na 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. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 37

Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať ZV ZO SLOVES raz polročne o spôsobe využitia mzdových prostriedkov organizácie a mzdových prostriedkov použitých celkovo na odmeny.

Článok 38

V súlade s ustanovením § 239 Zákonníka práce vykonáva odborový orgán u zamestnávateľa kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi ZV ZO SLOVES zamestnávateľovi najneskôr 7 dní pred jej vykonaním.

Článok 39

Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať ZV ZO SLOVES a zamestnancov o všetkých mzdových predpisoch vzťahujúcich sa na odmeňovanie zamestnancov úradu PSK, ako aj o všetkých pripravovaných zmenách v tejto oblasti v súlade s § 237 ods. 4 Zákonníka práce.

BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

Článok 40

V súlade s ustanoveniami § 147 Zákonníka práce a ostatnými právnymi predpismi o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu. Zamestnávateľ rešpektuje v zmysle Zákonníka práce právo výkonu kontroly ZV ZO SLOVES nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zamestnávateľ zabezpečí vybavenie zamestnancov PSK osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami (OOPP) adekvátnymi k ich pracovnej náplni a eliminujúcimi možné ohrozenie a hygienickými prostriedkami (HP) podľa schváleného regulatívu pridelovania OOPP a HP.

Článok 41

Zamestnávateľ poverí úlohami na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej BOZP) a požiarnej ochrany (ďalej PO) konkrétnych zamestnancov s príslušnou kvalifikáciou. Zamestnávateľ zabezpečí, aby bola v organizácii vedená príslušná dokumentácia požiarnej ochrany.

SOCIÁLNA OBLASŤ

Článok 42

Pri rozvázovaní pracovného pomeru z dôvodov organizačných zmien, zamestnávateľ dodrží túto postupnosť:

1. rozviaže pracovný pomer so zamestnancami, ktorí sú v skúšobnej dobe a so zamestnancami, ktorí majú dojednaný pracovný pomer na dobu určitú,
2. pokúsi sa dohodnúť rozviazanie pracovného pomeru so zamestnancami, ktorým vznikol nárok na priznanie starobného, resp. predčasného starobného dôchodku,
3. pri rozviazaní pracovného pomeru zohľadní kvalifikáciu, dĺžku praxe a schopnosti zamestnanca.

Zamestnávateľ nesmie dať výpoveď zamestnancovi v ochrannej dobe uvedenej v § 64 ods. 1 Zákonníka práce okrem výpovede z dôvodov uvedených v § 64 ods. 3 Zákonníka práce .

Článok 43

Na plnenie úloh v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov sa povinne zriaďuje v zmysle zákona NR SR 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 sociálny fond („SF“). Fond sa tvorí ako úhm:

- a) povinného prídelt vo výške 1 % zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde (t. j. zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely),
- b) ďalšieho prídelt vo výške 0,5 % súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
- c) zo zostatku fondu z predchádzajúceho roka.

Článok 44

1. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní SF postupovať podľa „Zásad tvorby a použitia SF“ v súlade so zákonom o sociálnom fonde (príloha ku KZ).
2. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zo SF príspevkov zamestnancom v rozsahu a podľa zásad dohodnutých v KZ na zabezpečenie:
 - a) stravovania zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
 - b) účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
 - c) rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
 - d) zdravotnú starostlivosť,
 - e) sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky,
 - f) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Článok 45

1. V súlade s § 7 ods.1 zákona o sociálnom fonde č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov ako aj § 152 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný poskytnúť zo SF príspevkov na stravovanie zamestnancov.
2. **Cena (hodnota) jedla je od 01.01.2020** **4,80 €**

Náklady na stravovanie zamestnancov budú uhrádzané takto:

Zamestnanci v pracovnom pomere:

úhrada stravníka, nečlena ZO SLOVES	1,20 €
úhrada stravníka, člena ZO SLOVES	1,00 €
príspevok zo SF	0,95 €
príspevok zamestnávateľa	2,65 €
príspevok pre člena ZO SLOVES	0,20 €

Článok 46

Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom počas dovolenky, prekážok v práci, alebo ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci, vrátane príspevku zo sociálneho fondu. Rovnako tak poskytne príspevok pre svojho člena aj ZO SLOVES PSK.

Článok 47

Zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca poskytne zamestnancom pri významných životných príležitostiach (vlastná svadba, promócia, a pod.) služobné motorové vozidlo s úhradou preukázateľných nákladov za PHM.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom PSK, ktorých pracovný pomer trvá najmenej tri mesiace, finančný príspevok pri týchto príležitostiach:

- | | |
|--|-------------|
| a) narodenie dieťaťa | 200,00 Eur, |
| b) vlastná svadba (žadateľ predloží fotokópiu sobášneho listu) | 300,00 Eur. |

Písomné žiadosti o poskytnutie finančného príspevku podľa písm. a) a b) tohto článku predkladá oddeleniu práce a miezd sám zamestnanec spolu s predložením príslušných dokladov, ktoré potvrdzujú nárok na výplatu peňažného príspevku.

Článok 48

Zamestnávateľ a ZO SLOVES poskytnú zamestnancom PSK, ktorých pracovný pomer trvá najmenej tri mesiace, finančný príspevok z prostriedkov sociálneho fondu (SF) pri týchto príležitostiach:

- | | |
|--|-------------|
| a) životné jubileum zamestnanca (pri dosiahnutí 40., 50., 60. roku života) | 100,00 Eur, |
| b) pracovné výročie 20 rokov a každých ďalších 5 rokov | 100,00 Eur, |
| c) prvý odchod do dôchodku | 100,00 Eur. |

Príspevok podľa písm. a) je možné poskytnúť len v roku, na ktorý pripadlo životné jubileum.

Článok 49

1. Zamestnávateľ je povinný rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo nový spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.
2. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, alebo jej zvyšovanie. Za tým účelom prerokuje s výborom ZO SLOVES PSK opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie. V záujme ďalšieho prehlbovania znalostí a zvyšovania kvalifikácie zamestnancov PSK bude zamestnávateľ podľa svojich potrieb a možností vysielat' zamestnancov PSK na krátkodobé kurzy, školenia a prednášky, ktorých obsah bude súvisieť s popisom pracovných činností zamestnanca PSK a uhradí prípadné poplatky spojené s ich účasťou.

3. Zamestnávateľ prerokuje s výborom ZO SLOVES PSK opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 50

Táto kolektívna zmluva sa uzatvára s platnosťou od dátumu podpísania oboma zmluvnými stranami do doby podpísania novej kolektívnej zmluvy. Súčasťou KZ je príloha „Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu“.

Článok 51

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 kalendárnych dní od podpísania tejto KZ, aby každý odbor ÚPSK a útvar kontroly PSK obdržal jednu kópiu tejto KZ. Za informovanie zamestnancov jednotlivých odborov Úradu PSK a útvaru kontroly zodpovedá príslušný vedúci zamestnanec.

Článok 52

Zmluvné strany budú pri zmenách a dodatkoch ku KZ postupovať tak, ako pri jej uzatváraní. Návrh na zmenu, alebo doplnok k tejto KZ môže podať ktorákoľvek zmluvná strana písomnou formou. Druhá zmluvná strana písomne na návrh odpovie najneskôr do 30 kalendárnych dní od obdržania návrhu na zmenu, alebo dodatok k tejto KZ. Ak neodpovie, má sa za to, že súhlasí. Dohodnuté zmeny sa označujú ako dodatky ku KZ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

Článok 53

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto KZ bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločných rokovaníach zástupcov zamestnávateľa a výboru ZO.

Článok 54

Kolektívna zmluva je vyhotovená v 4 exemplároch a každá zo zúčastnených strán obdrží 2 originálne vyhotovenia.

Článok 55

Kolektívna zmluva je platná dňom podpisu a účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle PSK. Dňom nadobudnutia účinnosti tejto kolektívnej zmluvy stráca platnosť kolektívna zmluva zo dňa 23.11.2020.

V Prešove dňa 01. 06. 2021

.....
v. r.
PaedDr. Milan Majerský,
PhD. predseda PSK

.....
v. r.
PaedDr. Peter Javorský, PhD.
predseda ZV ZO SLOVES PSK

Zmluva zverejnená: 3.6. 2021
 Zmluva je účinná od: 4.6.2021

ZÁSADY TVORBY A POUŽITIA SOCIÁLNEHO FONDU NA ROK 2021

Zamestnávateľ tvorí sociálny fond v súlade so zákonom NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v platnom znení. Tvorba a použitie sociálneho fondu sa riadi týmto zákonom a schválenou kolektívnou zmluvou. Fond tvorí zamestnávateľ za účelom realizácie sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Úrad PSK vedie v súlade s platnou legislatívou osobitný bankový účet Sociálny fond.

Stanovenie výšky jednotlivých druhov príspevkov:

- | | |
|---|---------|
| ▪ príspevok pri životnom jubileu (pri dosiahnutí 40., 50., 60. roku života) | 100 Eur |
| ▪ príspevok pri pracovných výročiach - 20 rokov a každých ďalších 5 rokov | 100 Eur |
| ▪ príspevok pri prvom odchode do dôchodku | 100 Eur |

Tvorba fondu

- | | |
|---------------------------------|-------------------|
| 1. zostatok z roku 2020 | 24 163 Eur |
| 2. povinný prídelenie podľa § 3 | 60 000 Eur |
| SPOLU | 84 163 Eur |

Použitie prostriedkov Sociálneho fondu

- | | |
|---|-------------------|
| 1. príspevok na stravovanie | 60 000 Eur |
| 2. životné a pracovné jubileá | 4 000 Eur |
| 3. ostatné (športové a kultúrne podujatia, zdravotná starostlivosť a regenerácia, sociálna výpomoc, príspevky na teambuildingy, iné príspevky a pod.) | 20 163 Eur |
| SPOLU | 84 163 Eur |

.....

v. r.
PaedDr. Milan Majerský,
PhD. predseda PSK

.....

v. r.
PaedDr. Peter Javorský, PhD.
predseda ZV ZO SLOVES PSK