

**INŠTITÚT PRE PRACOVNÚ REHABILITÁCIU OBČANOV
SO ZDRAVOTNÝM POSTIHNUTÍM**
Mokrohájska 1, 842 40 Bratislava 42

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na rok 2021**

Bratislava, december 2020

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzavretá na rok 2021

Zmluvné strany:

1. Inštitút pre pracovnú rehabilitáciu občanov so zdravotným postihnutím, Mokrohájska 1,
842 40 Bratislava 4,

zastúpený riaditeľom PhDr. Dušanom P i r š e l o m

a

2. Základná odborová organizácia, org. Č. 0200 – 10404,
Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri Inštitúte pre pracovnú
rehabilitáciu občanov so zdravotným postihnutím, Mokrohájska 1, 842 40 Bratislava 4,

zastúpená predsedníčkou Mgr. Máriou K l i n o v o u

V Bratislave, december 2020

ČASŤ I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

1. Táto Kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) sa uzatvára podľa § 2 ods.3, písm. a) Zákona č.2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v platnom znení a v súlade so zákonom č.311/2001 Z. z., so Zákonníkom práce v platnom znení (ďalej len ZP), zákonom č.552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v platnom znení, v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, podľa zákona číslo 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov a v súlade s platným Pracovným poriadkom IPR.

2. Táto kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov priaznivejšie a výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy. Konkretizuje individuálne vzťahy medzi zamestnávateľom – Inštitútom pre pracovnú rehabilitáciu občanov so zdravotným postihnutím a zamestnancami zastúpenými Základnou odborovou organizáciou, org. Č. 0200 – 10404 Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri Inštitúte pre pracovnú rehabilitáciu občanov so zdravotným postihnutím (ďalej „ZOO pri IPR“), a to v súlade a na základe platných pracovnoprávnych a súvisiacich všeobecne záväzných predpisov.

3. Všetky ostatné oblasti, ktoré nie sú upravené v KZ sa riadia prioritne aktuálnym znením všetkých zákonov a predpisov uvedených v článku 1 bod 1.

Článok 2

Záväznosť zmluvy

1. Zmluva je záväzná pre:

a/ zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov

b/ všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa

c/ členov základnej odborej organizácie (vrátane bývalých zamestnancov, dôchodcov a pod.)

2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti.

3. Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú vzájomné vzťahy zmluvných strán, postavenie ZOO a pracovnoprávne vzťahy, platové podmienky a tvorba a čerpanie sociálneho fondu.

Článok 3

1. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom sa uplatňujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.

ČASŤ II.
VZÁJOMNÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM
A ZÁKLADNOU ODBOROVOU ORGANIZÁCIOU PRI IPR

Článok 4

1. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie Základnej odborovej organizácie pri IPR na pracovisku a uznáva Základnú odborovú organizáciu pri IPR za oprávneného predstaviteľa zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.
2. Pre činnosť ZOO pri IPR bude vytvárať priaznivé podmienky a zachovávať jej práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.
3. Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.
4. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu:
 - a) miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou,
 - b) možnosť používať fax, internet za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou,
 - c) možnosť používať rozmnožovaciu techniku a tlačiareň, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa,
 - d) zamestnávateľ umožní odborovej organizácii s písomným súhlasom riaditeľa IPR zverejňovať na jeho webovej stránke aktuálne informácie z činnosti odborovej organizácie, ktorá pôsobí v IPR, ako aj aktuality z vyšších odborových orgánov.
5. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na vopred dohodnutom mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.

Článok 5

Predstavitelia zamestnávateľa sa budú podľa potreby stretávať s výborom odborovej organizácie s cieľom riešenia problémov – minimálne raz ročne.

Článok 6

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať, znevýhodňovať ani inak postihovať členov odborovej organizácie a členov Výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo v odborovej organizácii, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu ich funkcie.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu členov Výbor ZOO v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.

3. Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru ZOO výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. V prípade, že k udeleniu súhlasu nedôjde, uplatní sa postup podľa § 240 ods. 10 ZP.

4. Členovia Výboru základnej odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné, a to aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

Článok 7

1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena trvá, prípadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 8

Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú oblasti spolurozhodovania vymedzené v článku 10. Zamestnávateľ sa zároveň zaväzuje, že predloží zástupcovi odborovej organizácie zápisnicu z každej porady vedenia.

Článok 9

Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZOO na základe ich písomného súhlasu. Členom ZOO bude pravidelne mesačne zrážať zo mzdy finančnú čiastku vo výške 1 % čistej mesačnej mzdy. Zamestnávateľ zrazené finančné čiastky poukáže v prospech účtu ZOO. Súhlas zamestnancov v súlade s § 131 ods.3 si zabezpečí odborová organizácia.

ČASŤ III.

SPOLUÚČASŤ ZAMESTNÁVATEĽA A ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, právo na informácie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.

Článok 10

Spolurozhodovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď sa na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.

2. Prehľad ustanovení ZP týkajúcich sa spolurozhodovania, predmet a forma participácie:

- § 39. odst.2: predpisy BOZP – DOHODA.
- § 84. odst.1: vydanie pracovného poriadku – PREDCHÁDZAJÚCI SÚHLAS.
- § 87. odst.1: nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času – DOHODA.
- § 90. odst.4: začiatok a koniec pracovného času a rozvrh prac. zmien – DOHODA.
- § 90. Odst.6: rozdelenie pracovnej zmeny – DOHODA.
- § 97. odst.6 a 9: rozsah a podmienky práce nadčas – DOHODA.
- § 111. odst.1: plán dovoleniek – PREDCHÁDZAJÚCI SÚHLAS.
- § 111. odst.2: hromadné čerpanie dovolenky – DOHODA.
- § 142. odst.4: vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré nemôže zamestnávateľ pridelovať prácu – PÍSOMNÁ DOHODA
- § 185. odst.3: povinnosť poistiť zverené predmety – DOHODA.
- § 230. odst.3: vstup do priestorov zamestnávateľa – DOHODA.
- § 239.: termín vstupu zástupcov zamestnancov na pracovisko za účelom kontroly – DOHODA.
- § 240. odst.3: uvoľnenie na výkon funkcie, voľno na činnosť odborovej organizácie – DOHODA.
- § 240. odst.7(8): „prepustenie“ funkcionára – PREDCHÁDZAJÚCI SÚHLAS.

Článok 11

Prerokovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou.

2. Prehľad ustanovení ZP týkajúcich sa práva na prerokovanie

- § 29.: prechod práva a povinností z pracovno-právnych vzťahov (PREROKOVANIE - VOPRED).
- § 73.: hromadné prepúšťanie (PREROKOVANIE -VOPRED).
- § 73.: výpoveď a okamžité skončenie pracovného pomeru – BEZ PREROKOVANIA VOPRED NEPLATNÉ.
- § 94. odst.2: výnimočné nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja.
- § 98.: pravidelné prerokovávanie organizovania práce v noci.
- § 141.: dočasné prerušenie výkonu práce.
- § 152. odst.8: podmienky poskytovania stravovania (ďalšie osoby a PN)
- § 153.: opatrenia zamestnávateľa pri starostlivosti o kvalifikáciu.
- § 159. odst.4: vytváranie podmienok pre zamestnávanie osôb so ZPS.

- § 191. odst.4: požadovaná náhrada škody a spôsob jej úhrady (PREROKOVANIE VOPRED).
- § 198. odst.2: prerokovanie rozsahu zodpovednosti (PREROKOVANIE BEZ ZBYTOČNÉHO ODKLADU).

3. V zmysle § 237 ZP zamestnávateľ VOPRED PREROKUJE s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- a/ stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- b/ zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c/ rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- d/ organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- e/ opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

4. V zmysle § 10 zákona č.553/2003 Z.z. je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

5. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.

Článok 12

Informovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie.

2. Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii kvartálne správu o plnení rozpočtu.

3. Prehľad ustanovení ZP týkajúcich sa práva na informácie

– § 29. odst.1: povinnosť zamestnávateľa najmenej 1 mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov písomne informovať.

– § 47. odst.4: povinnosť zamestnávateľa predkladať správy o novovzniknutých pracovných pomeroch.

– § 48. odst.8: povinnosť zamestnávateľa informovať o pracovných miestach na neurčitý čas.

– § 73. odst.2: povinnosť zamestnávateľa informovať o taxatívne vymedzených skutočnostiach pri hromadnom prepúšťaní.

– § 98. odst.7: povinnosť zamestnávateľa informovať o pravidelnej nočnej práci, ak si to odbory vyžadujú.

– § 229. odst.2: povinnosť zamestnávateľa informovať o hospodárskej a finančnej situácii, o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase.

– § 238. odst.3: zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

Článok 13 **Kontrolná činnosť**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy.

2. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní po oznámení o vstupe na jeho pracoviská. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.

3. Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:

a/ vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady, podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,

b/ vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,

c/ navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,

d/ vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

4. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

Článok 14 **Kolektívne vyjednávanie**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy.

2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh odpovedať najneskôr do desiatich kalendárnych dní.

3. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.

4. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“).

5. Prehľad ustanovení ZP týkajúcich sa kolektívneho vyjednávania:

- § 1. odst.6: podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie oproti zákonnej úprave, ak to zákon alebo iný pracovno-právny predpis výslovne nezakazuje, alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.
- § 43. odst.3: mzdové podmienky dohodnuté v KZ sa považujú za mzdové podmienky maximálne 12 mesiacov po skončení účinnosti KZ, pokiaľ niet novej KZ a pokiaľ v pracovnej zmluve je iba odkaz na mzdové podmienky podľa KZ.
- § 45. odst.1: max. dĺžka skúšobnej doby – 3 mesiace u zamestnanca, 6 mesiacov u vedúceho zamestnanca.
- § 45. odst.2: skúšobná doba – predĺženie o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.
- § 48. odst.4: vymedzenie prác, u ktorých je možné predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky.
- § 63. odst.3: podmienky „ponukovej povinnosti inej vhodnej práce“ pri výpovedi zo strany zamestnávateľa.
- § 76. odst.1: výška a podmienky pre nárok na odstupné pri výpovedi aj dohode o skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a), b), c) ZP.
- § 76. odst.3: odstupné v prípadoch..., poškodenia zdravia chorobou z povolania, resp. ohrozenie chorobou z povolania alebo na následky pracovného úrazu.
- § 76.a odst.1: výška a podmienky pre nárok na odchodné.
- § 85. odst.5: dĺžka pracovného času.
- § 96. odst.3 a 5: podmienky odmeňovania pracovnej pohotovosti §19a, 21 z.č. 553/2003 Z.z.
- § 96. odst.8: obmedzenie rozsahu pracovnej pohotovosti.
- § 129. odst.1: splatnosť mzdy.
- § 136. odst.1: prekážky v práci z dôvodu všeobecného záujmu – podmienky pracovného voľna.
- § 141.: osobné prekážky v práci – vymedzenie prekážok s náhradou mzdy, ich trvanie a výška náhrady mzdy.
- § 141.a odst.1: predĺženie doby, počas ktorej môže zamestnávateľ dočasne prerušiť výkon práce zamestnanca v prípadoch porušenia pracovnej disciplíny.
- § 152.: podmienky stravovania zamestnancov.

6. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do desiatich kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

7. V oblastiach uvedených v časti III. tejto KZ sa postupuje v zmysle platného pracovného poriadku, ktorý bol vydaný len so súhlasom odborovej organizácie. KZ na príslušný rok upravuje konkrétne ustanovenia nad rámec tohto pracovného poriadku.

8. Kolektívne vyjednávanie vo vyššie uvedených bodoch môže ísť maximálne po rozsah, ktorý na príslušný rok vyšpecifikuje vyššia kolektívna zmluva.

ČASŤ IV. ZAMESTNANOSŤ A PRACOVNÉ PODMIENKY

Článok 15

Zamestnávateľ je povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť zamestnanca s kolektívnou zmluvou. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

Článok 16

1. Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom. Zároveň vedúci pracovníci informujú zamestnancov na jednotlivých úsekoch o voľných pracovných pozíciách v IPR.
2. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu o dohodnutých nových pracovných pomeroch do pätnástich kalendárnych dní od podpísania pracovnej zmluvy.

Článok 17

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca sa stanovuje na 37 a pol hodiny týždenne, v dvojzmennej prevádzke na 36 a štvrt hodiny a v nepretržitej prevádzke na 35 hodín týždenne. Zamestnanci zaradení ako noční vychovávatelia majú skrátený úväzok a pracovný čas majú podľa plánovaného rozpisu služieb podľa potrieb zamestnávateľa. Týždenný pracovný čas pedagogického zamestnanca tvorí čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť a čas, v ktorom vykonáva ostatné činnosti súvisiace s jeho priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou. Riaditeľ povoľuje pedagogickému zamestnancovi vykonávať týždenne 7,5 h z ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska. Pedagogický zamestnanec je povinný pri základnom úväzku odpracovať na pracovisku minimálne 30 hodín týždenne.
2. Zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov. Osobitne prihliadne na potreby tehotných žien a zamestnancov starajúcich sa o deti alebo inú odkázanú osobu podľa § 164 odst.1 ZP.
3. Zamestnávateľ je povinný vyhovieť žiadosti tehotnej zamestnankyne alebo zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení, o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody tak, ako o tom hovorí § 164 odst.2 a § 165 ZP.

Článok 18

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. U všetkých zamestnancov, ktorí do konca kalendárneho roka dovŕšia 33 rokov, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, sa zvyšuje o jeden týždeň nad výmeru ustanovení v § 103 ods. 1 až 2 ZP. Dovolenka riaditeľa školy a jeho zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstra odbornej výchovy, vychovávateľa a iných odborných zamestnancov podľa osobitého predpisu je deväť týždňov v kalendárnom roku.

2. Dovolenku pedagogických zamestnancov je treba čerpať v čase školských prázdnin. Ak pedagogický zamestnanec potrebuje čerpať viac ako tri dni dovolenky v čase školského vyučovania, je potrebné napísať žiadosť riaditeľke SOŠ pri IPR.

Dovolenku za predchádzajúci rok treba dočerpať do 31.12. nasledujúceho kalendárneho roku.

Článok 19

Pracovné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 136 až 141 ZP, ak v tejto kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.

3. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu – zástupcovi zamestnancov na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v rozsahu 30 hodín. Nevyčerpané voľno sa môže presunúť aj do iných mesiacov v rámci kalendárneho roka, pričom v jednom mesiaci jeden zástupca zamestnancov nemôže čerpať viac ako päť dní. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zástupca zamestnancov využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

4. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania a kontrolná činnosť.

5. Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie. Náhrada mzdy od zamestnávateľa – IPR, u ktorého je v pracovnom pomere, mu nepatrí.

6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň nad rozsah ustanovený Zákonníkom práce v § 141 v bode 2 ods. d) bod 1. pri úmrtí manžela, manželky, dieťaťa a na jeden pracovný deň nad rozsah ustanovený Zákonníkom práce v § 141 v bode 2 ods. d) bod 2. pri úmrtí rodiča zamestnanca.

7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno v zmysle § 140 odseku 4 zákonníka práce päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno v zmysle § 141 Zákonníka práce, bod 3) b) s náhradou mzdy na jeden pracovný deň v prvý deň školského roka, ak sa stará o dieťa, nastupujúce do prvého ročníka základnej školy. V prípade záujmu zamestnanca o čerpanie pracovného voľna, si tento zamestnanec vyžiada vopred súhlas od priameho vedúceho. Vedúci zamestnanec potvrdí svoj súhlas priepustkou.

9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie pracovné voľno (po schválení vedúceho) v zmysle § 141 Zákonníka práce, bod 3) c) s náhradou mzdy na jeden pracovný deň raz za 6 mesiacov počas kalendárneho roka, ak sa stará o dieťa do 12 rokov. V prípade záujmu zamestnanca o čerpanie pracovného voľna, zamestnanec písomne požiada vopred o súhlas priameho vedúceho. Priamy vedúci zamestnanec schváli čerpanie voľna podľa prevádzkových potrieb.

10. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na požiadanie v prvom polroku 2021 s náhradou mzdy, v rozsahu jeden deň, po predchádzajúcom schválení vedúcim zamestnancom IPR tak, aby nebola ohrozená prevádzka IPR. V prípade záujmu zamestnanec o pracovné voľno požiada vopred písomnou formou.

Článok 20

Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) 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 zvýšené o jeden funkčný plat nad rozsah určený v sume určenej § 76 odst. 1 Zákonníka práce.

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné zvýšené o jeden funkčný plat nad rozsah určený v sume určenej § 76 odst. 1 Zákonníka práce.

3. Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v bode 1 tohto článku, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť.

Článok 21

Odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú

činnosť je viac ako 70%, predčasný starobný dôchodok alebo starobný dôchodok, ak zamestnanec požiada o poskytnutie príslušného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení odchodné vo výške dvojnásobku (jeden násobok zárobku nad rámec zákonníka práce t.j. 1x plat zo zákonníka práce + 1x plat navyše podľa KZ - spolu 2 platy) funkčného mesačného platu zamestnancom odmeňovaným podľa zákona č. 553/2003 Z.z.

2. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

3. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1. ZP.

Článok 22

Organizačné zmeny

1. Zamestnávateľ sa pri prepúšťaní zamestnancov z dôvodu podľa § 63 ods.1 písm b) ZP bude snažiť prihliadať na sociálnu a ekonomickú situáciu zamestnancov a podľa možností neskončí pracovný pomer:

a/ s oboma zamestnancami – manželmi súčasne

b/ s osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 15 rokov

c/ so zamestnancom, ktorý je výlučným živiteľom rodiny

d/ so zamestnancom, ktorému do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov

e/ so zamestnancom nad 50 rokov veku, ktorý u zamestnávateľa odpracoval najmenej 10 rokov.

2. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

a) zamestnávateľ nemá ako zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,

b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu. (§63 ods. 2 ZP).

ČASŤ V.

PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 23

Prekážky zo strany zamestnávateľa

1. Ak zamestnávateľ z vážnych prevádzkových dôvodov nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi 60 % jeho funkčného platu. Za vážne prevádzkové dôvody u zamestnávateľa sa považujú :

a/ neprebíhanie vyučovania, vzhľadom na neprítomnosť detí na IPR počas školských prázdnin, mimoriadneho riaditeľského voľna;

b) neefektívnosť vykurovania, čerpania energie, vodného a stočného v špecifických obdobiach, kedy je predpoklad nízkeho počtu pracovníkov na pracovisku;

c) uzatvorenie časti prevádzky z titulu havárie, opráv, ktoré sa nedajú uskutočniť bez odstavenia prevádzky.

2. Funkčný plat bude vyplácaný zamestnancovi v riadnom výplatnom termíne.

Článok 24

Príplatky a odmeňovanie podľa nariadenia vlády č. 318/2018

1. Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu v zmysle § 20 zákona č. 553/2003 Z.z. písm. c, a v závislosti od objemu mzdových prostriedkov. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

2. Zamestnávateľ poskytne odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá viac ako 5 rokov:

- a) 50 rokov veku - 100 % funkčného platu
- b) 60 rokov veku - 100 % funkčného platu

3. Príplatky pre zamestnancov podľa §11-19 zákona o odmeňovaní Zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme 553/2003 a navýšenie platu podľa §7 na základe nariadenia vlády 318/2018 budú zamestnancom vyplácané v súlade s nariadením vlády 318/2018, ktorým sa upravuje odmeňovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1.1.2019.

Zamestnávateľ v niektorých prípadoch môže využiť §7 ods. 4 a 5 zákona č. 553/2003. Určený okruh pracovných činností vykonávaných nepedagogickými zamestnancami v zmysle tohto ustanovenia je v podmienkach IPR nasledovný: činnosti ekonomického úseku, prevádzkovo technického úseku v remeselných a manuálnych činnostiach a administratíve, úseku Centra sociálnej a pracovnej rehabilitácie a úseku riaditeľa.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v druhom polroku 2021 príspevok vo výške 100 eur. Podmienkou poskytnutia príspevku je trvanie pracovného pomeru k 30.11.2021 najmenej 6 mesiacov a zamestnanec nemôže byť v skúšobnej dobe alebo výpovednej dobe. Príspevok sa vyplatí v mesiaci december kalendárneho roka 2021.

ČASŤ VI.

VZDELÁVANIE ZAMESTNANCOV

Článok 25

1. Riaditeľ školy vypracuje v zmysle zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch na začiatku školského roku plán ďalšieho vzdelávania pedagogických zamestnancov v znení neskorších predpisov a predloží ho na schválenie riaditeľovi inštitútu.

2. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí podľa § 82 zákona 138/2019 Z. z. pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijný rozvoj podľa § 40 ods. 3 písm. a) a b)
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

3. Pracovné voľno podľa ods. 2 písm. a), b) čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec za podmienok určených riaditeľom. Dobu čerpania pracovného voľna určuje riaditeľ spravidla na dobu, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka školy alebo školského zariadenia.

4. Pracovné voľno podľa ods. 2 písm. a) čerpá len pedagogický zamestnanec, ktorý je zaradený v danom školskom roku do plánu kontinuálneho vzdelávania s nárokom na študijné voľno a len za účasť na prezenčnej forme kontinuálneho vzdelávania, ktorá sa časovo prekrýva s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou pedagogického zamestnanca. Ďalšiu účasť a povinnosti vyplývajúce z dištančnej časti kontinuálneho vzdelávania vykonáva v rámci ostatných činností pedagogického zamestnanca (čl. 17, bod 1) vykonávaných mimo pracoviska.

5. Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 2 písm. a).

6. Sústavné vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov vykonávať v súlade s § 42 odsek 1.- 10. zákona NR SR č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov a Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 74/2019 Z .z. o kritériách a spôsobe hodnotenia sústavného vzdelávania zdravotníckych pracovníkov.

7. Zamestnávateľ poskytne zdravotníckemu pracovníkovi na sústavné vzdelávanie:

a) Päť pracovných dní v kalendárnom roku na odbornú stáž na akreditovanom pracovisku poskytovateľa zdravotnej starostlivosti, ktorej cieľom je prehĺbenie znalostí pod odborným dohľadom zdravotníckeho pracovníka s príslušnou odbornou spôsobilosťou na inom pracovisku, ako je obvyklé miesto výkonu povolania zdravotníckeho pracovníka,

b) odbornú stáž realizovať v období školských prázdnin podľa plánu hlavných úloh Úseku ZS a LR pre celoživotné sústavné vzdelávanie zdravotníckych pracovníkov,

8. Akékoľvek plnenie uvedené v bodoch 1až 7 sa môže poskytovať len v takom rozsahu, aby neohrozilo prevádzku IPR a plnenie činností jednotlivých úsekov.

ČASŤ VII. SOCIÁLNA OBLASŤ

Článok 26 Sociálny fond

1. Zamestnávateľ vytvára sociálny fond, ktorý sa skladá z týchto častí:

a) povinný prídely vo výške 1 % objemu mzdových prostriedkov;

b) ďalší prídely vo výške 0,5 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok;

2. Čerpanie sociálneho fondu sa bude sledovať podľa priloženého rozpočtu a jeho použitie bude v zmysle § 7 zákona č. 152/1994 o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č.286/1992 Z.z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov využité:

2.1. Na stravovanie nad rozsah ustanovený osobitným predpisom, pričom príspevok na stravný lístok bude 0,10.- € a na gastrolístok 0,40.- €.

2.2. Na príspevok na dopravu do zamestnania a späť v minimálnej výške 140,- € /osobu za rok, z povinného prídeltu vo forme jednorazového finančného príspevku jeden krát ročne. Konečná výška ročného príspevku sa bude vyplácať v závislosti od výšky tvorby a aktuálneho zostatku na účte SF. O aktuálnej výške príspevkov rozhoduje riaditeľ IPR po prerokovaní so zástupcom Základnej odborovej organizácie. Takýto príspevok sa považuje za základ a každému pracovníkovi pri vyplácaní konkrétnej sumy sa zohľadní dĺžka pracovného pomeru v danom roku, výška úväzku, dĺžka pracovných neschopností.

2.3. Na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky (posedenie zamestnancov).

2.4. Na príspevok pri rozširujúcom štúdiu špeciálnej pedagogiky s dodržaním nižšie uvedených kritérií:

a/ pracovný pomer musí trvať najmenej dvanásť mesiacov;

b/ zamestnávateľ má uzavretý pracovný pomer so zamestnancom na dobu neurčitú;

c/ zamestnanec sa zaväzuje, že po skončení štúdia odpracuje v organizácii tri roky;

d/ zamestnanec má nárok na príspevok na základe písomnej žiadosti, podanej do konca septembra daného roka. Žiadosť musí schváliť riaditeľka SOŠ, ZOO pri IPR a riaditeľ IPR.

e/ príspevok vo výške 10% z celkovej sumy školného počas dvojročného štúdia, t.j. 5% každý rok bude vyplatený zamestnancom v prvom výplatnom termíne po mesiaci schválenia;

f/ pri neukončení štúdia sa zamestnanec zaväzuje, že do dvoch mesiacov vráti organizácii príspevok na štúdium v plnej výške;

g/ pri neukončení štúdia z dôvodu dlhodobej PN, nadobudnutia plnej invalidity, odchodu na materskú dovolenku sa zamestnanec zaväzuje vrátiť príspevok na štúdium s individuálne schváleným splátkovým kalendárom, ktorý podlieha schváleniu zamestnávateľa a základnej odborovej organizácie pri IPR;

3. Príspevky môžu byť poskytnuté len zamestnancom, ktorých pracovný pomer k termínu poskytnutia trvá aspoň 3 mesiace, s výnimkou poskytovania príspevku podľa bodov 2.4. a 2.5. U stravných lístkov do jedálne IPR, gastrolístkov a príspevku na dopravu uvedeného v bode 2.2 má zamestnanec nárok na príspevok dňom nástupu do zamestnania.

4. Čerpanie prostriedkov zo sociálneho fondu v roku 2020 a Predpoklad tvorby a čerpania prostriedkov sociálneho fondu na rok 2021 (v zmysle vyššie uvedených zásad ČL. 26) predloží ekonomický úsek základnej odborovej organizácii do 15.2.2021.

5. Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie:

5.1. Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2021 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

5.2.Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS a má uzatvorenú účastnícku (zamestnaneckú) zmluvu, mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevkov na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však 2% z hrubej mzdy zamestnanca.

5.3.Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou poisťovňou a to 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

5.4.Zamestnávateľ prispieva na DDS tým zamestnancom,:

- ktorých pracovný pomer k poslednému
- dňu v mesiaci trvá dlhšie ako 3 mesiace a
- majú uzatvorenú zamestnaneckú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou a
- výška mesačného príspevku zamestnanca dohodnutá v účastníckej zmluve je najmenej 10 Eur a
- príspevok zamestnanca je zrážaný organizáciou zo mzdy zamestnanca a
- zamestnanec nie je zamestnancom pracujúcim na dohodu (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti a pod,...).

Článok 27

Stravovanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancom v pracovnom pomere, ktorí prejavia záujem a bude prispievať z prevádzkových nákladov vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 h podľa osobitného predpisu. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny (§ 152 ZP). Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

2. Organizácia v tom istom finančnom rozsahu zabezpečí stravovanie svojim bývalým zamestnancom, ktorí sú v súčasnosti v invalidnom alebo starobnom dôchodku, na základe čestného prehlásenia, že je IPR ich posledným zamestnávateľom, od ktorého odišli do dôchodku. Čestné prehlásenie potvrdí pracovník personálneho oddelenia. V prípade zmeny, je povinný bývalý zamestnanec túto skutočnosť obratom oznámiť v pokladni IPR.

3. U osôb, ktorým vzniká nárok na stravovanie podľa odseku 1 a 2 , je nárok na odber 1 obeda na deň., t.j. na osobu je možné objednať si na daný deň, keď je v prevádzke jedáleň IPR a varí sa pre zamestnancov, len jeden obedový lístok na 1 osobu, na základe ktorého sa vydá obed v jedálni IPR.

4. Ak pracovná zmena zamestnanca trvá v čase vydávania večere v jedálni IPR, poskytne zamestnávateľ tomuto zamestnancovi možnosť odberu večere na základe vopred zakúpeného večerového lístka, ak o to prejaví záujem, avšak iba za podmienky, že zamestnanec v rámci

danej pracovnej zmeny neodoberie obed, t. j. zamestnanec počas pracovnej zmeny môže odobrať iba jedno jedlo – obed alebo večeru.

5. Stravovanie sa poskytne aj pracovníkom na dohodu o vykonaní práce alebo pracovnej činnosti pokiaľ v daný deň odpracujú viac ako 4 hodiny na základe písomnej požiadavky vedúceho úseku dohodára.

6. Zamestnávateľ zabezpečí pre svojich zamestnancov (nevzťahuje sa na pracovníkov pracujúcich na základe dohody o vykonaní práce alebo pracovnej činnosti) stravovanie formou stravovacích poukážok (identická forma stravovacích poukážok, ktoré sa používajú, keď je zatvorená stravovacia prevádzka IPR), aj počas čerpania dovolenky.

Článok 28

1. Zamestnávateľ umožní vo svojom areáli zamestnancom organizácie:

- a) vykonať drobné údržbárske práce na vlastných motorových vozidlách v mieste na to určenom;
- b) zapožičať si náradie a zariadenia pre bežnú údržbu a opravy vo vlastnej domácnosti.

2. Zamestnanec je povinný:

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas vedúceho prevádzkovo – technického úseku IPR na činnosti uvedené v bode 1a, b;
- b) dodržať bezpečnostné predpisy pri práci (zváranie, používanie zdvíhacích zariadení, atď., poučenie vykoná referent BOZ a PO), dodržiavať dopravné – bezpečnostné predpisy platné pre pohyb motorových vozidiel v areáli organizácie;
- c) za prípadné škody na majetku organizácie zodpovedá príslušný zamestnanec v plnej výške.

Článok 29

1. Zamestnávateľ umožní zamestnancom využívať všetky vonkajšie športoviská, telocvičňu, športové a ostatné náradie pokiaľ to nenaruša prevádzku IPR. Rozsah a spôsob využívania sa riadi: „Smernicou pre využívanie športových objektov a zariadení IPR“. Zamestnanec zodpovedá za škody na náradí ním spôsobené v plnej výške.

2. Využívanie telocvične zamestnávateľ umožní zamestnancom v čase: pondelok – štvrtok 17.00 – 18.30, v piatok od 14.00 – 18.00 a v sobotu pre zamestnancov a rodinných príslušníkov, kde za rodinných príslušníkov zamestnanca sa považujú manžel/manželka, deti(iba pre účely tohto plnenia). Platí, že pri každom záujme zamestnancov využívať telocvičňu v sobotu, je nevyhnutné v dostatočnom časovom predstihu kontaktovať vedúceho PTÚ s konkrétnou žiadosťou. Vedúci PTÚ bližšie určí – konkrétne podmienky užívania so zreteľom na prevádzkové možnosti, bezpečnosť, efektívnosť, zodpovednosť za majetok,... Telocvičňu možno využiť až po odsúhlasení žiadosti vedúcim PTÚ.

3. Zamestnávateľ umožní zamestnancom IPR, po predchádzajúcej konzultácii alebo vyšetrení vedúcim lekárom IPR, liečebnú rehabilitáciu v rehabilitačnom pavilóne v indikovanom prípade, v dobe, keď nie sú v priestoroch rehabilitačného pavilónu žiaci SOŠ a to po predchádzajúcom objednaní fyzioterapeutkami.

4. Zamestnávateľ umožní zamestnancom jedenkrát v týždni – v stredu – vstup do rehabilitačného pavilónu, do časti vodoliečby v čase od 14.00 – 17.00 pokiaľ to nenaruší chod rehabilitačného oddelenia IPR a to po predchádzajúcom objednaní fyzioterapeutkami. Taktiež zamestnávateľ umožní zamestnancom jedenkrát v týždni – v stredu- skupinové cvičenie(zamerané na predchádzanie syndrómu z opakovaného preťaženia organizmu) v telocvični rehabilitačného pavilónu pod vedením fyzioterapeutiek v dobe, keď nie sú v priestoroch rehabilitačného pavilónu žiaci SOŠ a to po predchádzajúcom dohovore zástupcu zamestnancov s fyzioterapeutkami.

5. Zamestnávateľ umožní zamestnancom absolvovať v priestoroch ambulancie IPR preventívne vyšetrenie po predchádzajúcom dohovore s vedúcim lekárom IPR. Termíny vyšetrení budú dohodnuté individuálne, aby nebola narušená prevádzka ambulancie IPR.

ČASŤ VIII. BEZPEČNOSŤ A OCHRANA PRI PRÁCI

Článok 30

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 124/2006“), zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z. z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

2. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 227/2019 Z. z. ktorou sa mení a dopĺňa vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.

Článok 31

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v prílohe č. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. môže zastupovať najviac 50 zamestnancov. U ostatných zamestnávateľov môže jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov

2. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.

3. Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva zvýšenú pracovnoprávnu ochranu obdobne ako členovia Výboru základnej odborovej organizácie podľa § 240 ZP.

ČASŤ IX. RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM

Článok 32

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatné poradenstvo najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.

Článok 33

1. Postup pri individuálnych nárokoch bude nasledujúci:

Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného). Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené do 15 dní odo dňa ich predloženia príslušnému vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi bez zbytočného odkladu zaoberať zástupcovia zmluvných strán s cieľom dospieť k dohode. Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené ani do 30 dní odo dňa ich predloženia zástupcom zmluvných strán, zamestnanec sa môže obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.

2. Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia a to paritným zastúpením zmluvných strán, s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, pokiaľ sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pred uvedenou komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa zákona č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní

3. Zamestnanec nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

ČASŤ X. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 34

1. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpísania zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2021 a nadobúda účinnosť 1. januára 2021 a končí 31. decembra 2021.

2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 15 dní, ak sa nedohodnú

inak. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné vo forme písomného dodatku k platnej KZ číslovaného poradovými číslami.

3. V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene kolektívnej zmluvy a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.

4. Za plnenie kolektívnych záväzkov, ktoré sú obsiahnuté v KZ zodpovedá:

a/ za vedenie IPR – riaditeľ IPR a ním poverení vedúci zamestnanci

b/ za kolektív zamestnancov – Výbor ZOO pri IPR a poverení členovia zodpovední za plnenie jednotlivých úloh.

5. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní. odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ neodkladne. po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bol jeden exemplár k dispozícii na každom pracovisku, pre každého člena vedenia a každého člena Výboru ZOO. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy. Ak o to zamestnanec požiadava, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnuť.

6. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovať o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.

7. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva exempláre. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.

V Bratislave dňa 21.12.2020

Za zamestnávateľa:

.....
PhDr. Dušan P i r š e l
riaditeľ IPR

Za základnú odborovú organizáciu:

.....
Mgr. Mária K l i n o v á
predsedníčka ZOO