

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

**pre pedagogických zamestnancov a nepedagogických zamestnancov  
Metodicko-pedagogického centra pri výkone práce vo verejnom záujme  
na rok 2016.**

V súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), s § 231 ods. 1 Zákonníka práce a s príslušnými ustanoveniami zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní zamestnancov“)

zmluvné strany:

**Metodicko - pedagogické centrum**, Ševčenkova 11, 850 05 Bratislava, IČO: 00164348, zastúpené  
Mgr. Dankou Kapucianovou, generálnou riaditeľkou (ďalej aj ako „zamestnávateľ“)

**na jednej strane**

**a**

**Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri  
Metodicko-pedagogickom centre, regionálne pracovisko Bratislava, zastúpená Ing. Petrom  
Dubovanom, predsedom ZO OZ (ďalej ako „odborová organizácia“)**

**spolu so**

**Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri  
Metodicko-pedagogickom centre, regionálne pracovisko Prešov, zastúpená PhDr. Janou Majirskou,  
predsedkyňou ZO OZ (ďalej ako „odborová organizácia“)**

**na druhej strane**

uzatvárajú

túto

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU**

**pre pedagogických zamestnancov a nepedagogických zamestnancov  
Metodicko-pedagogického centra pri výkone práce vo verejnom záujme  
na rok 2016  
(ďalej len „kolektívna zmluva“).**

# Metodicko–pedagogické centrum

## Kolektívna zmluva 2016

### PRVÁ ČASŤ

#### Úvodné ustanovenia

##### Článok 1

1. Cieľom uzatvorenia tejto kolektívnej zmluvy je vytváranie priaznivejších pracovných podmienok pedagogických zamestnancov a nepedagogických zamestnancov Metodicko–pedagogického centra pri výkone práce vo verejnom záujme a udržanie sociálneho zmiereu.
2. Odborové organizácie majú právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie predsedov Základných organizácií odborového zväzu uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z ich funkcií upravených platnými stanovami odborových organizácií.
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. júla 1991 č. 5 977/1991-24 v znení dodatku č. 1 zo dňa 11. decembra 1995 č. 3038/1995-sekr., dodatku č. 2 zo dňa 2. apríla 2002, dodatku č. 3 zo dňa 21. júna 2002, dodatku č. 4 zo dňa 08. apríla 2004 č. CD-2004-5555/11034-1:12, dodatku č. 5 zo dňa 01. decembra 2004 č. CD-2004-15276/31442-1:12 a dodatku č. 6 zo dňa 21. decembra 2007 č. CD-2007- 25592/52528-1:sekr. Oprávnenie zástupkyne zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jej funkcie generálnej riaditeľky Metodicko-pedagogického centra ako štatutárnej zástupkyne zamestnávateľa.

##### Článok 2

#### Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva na rok 2016 pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je uzatvorená v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov na rok 2016.
2. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa a upravuje kolektívne a individuálne pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnávateľom na jednej strane a zamestnancami na druhej strane. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych zástupcov.
3. Ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžaduje prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu podľa ustanovení § 232 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ bude konať s odborovým orgánom odborového zväzu, ktorý kolektívnu zmluvu uzatváral za ZO OZ MPC Bratislava a za ZO OZ MPC RP Prešov.
4. V pracovnoprávných vzťahoch týkajúcich sa odborovo organizovaného zamestnanca zamestnávateľa vystupuje ten odborový orgán odborej organizácie, ktorej je zamestnanec členom. V prípade zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný, vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa tohto zamestnanca orgán odborej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa. Odborovo neorganizovaný zamestnanec má však možnosť aj sám určiť, ktorý odborový orgán z viacerých popri sebe pôsobiacich odborových organizácií u zamestnávateľa bude v uvedených vzťahoch týkajúcich sa jeho osoby vystupovať.

### DRUHÁ ČASŤ

##### Článok 3

#### Postavenie zástupcov zamestnancov

1. Zamestnávateľ uznáva existenciu Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov

# Metodicko-pedagogické centrum

## Kolektívna zmluva 2016

školy a vedy na Slovensku pri Metodicko-pedagogickom centre, regionálne pracovisko Bratislava a súčasne uznáva existenciu Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školy a vedy na Slovensku pri Metodicko-pedagogickom centre, regionálne pracovisko Prešov ako predstaviteľov a zástupcov všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní a uznáva práva týchto odborových organizácií vyplývajúce z príslušných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

2. Zamestnávateľ poskytne poverenému členovi odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na čas nevyhnutne potrebný na výkon funkcie v odborovom orgáne, účasť na schôdzkach odborovej organizácie, konferenciách, kongresoch a podujatiach odborárskej výchovy, na kolektívnom vyjednávaní a na výkon práce súvisiaci s činnosťou odborovej organizácie.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že predsedovia odborových organizácií budú mať v súvislosti s administratívnou prácou v odborovej organizácii nárok na jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy za mesiac v tej odborovej organizácii, ktorá má menej ako 50 členov, dva dni pracovného voľna s náhradou mzdy v tej odborovej organizácii, ktorá má 50 a viac členov. Uvedené dni sa im v plnom rozsahu započítavajú do mesačného fondu pracovného času.
4. Pracovné voľno s náhradou mzdy podľa bodov 2 a 3 tohto ustanovenia zamestnávateľ poskytne len na základe bezodkladne ohlásenej neprítomnosti povereného člena odborovej organizácie na pracovisku s uvedením rozsahu a účelu jeho poskytnutia. Zamestnávateľ je oprávnený kontrolovať, či zamestnanec účelne využil pracovné voľno podľa bodov 2 a 3 tohto ustanovenia kolektívnej zmluvy.
5. Zamestnávateľ nebude diskriminovať funkcionárov a členov odborovej organizácie zastupujúcich zamestnancov za členstvo v nej, za ich návrhy, pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu funkcie v odborovej organizácii a zároveň bude plne rešpektovať ich právnu ochranu v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi.
6. Zamestnávateľ a základná organizácia sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov členov základnej organizácie formou zrážky zo mzdy na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Základná organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcej vete tohto ustanovenia všetky účtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie odborového zväzu vždy do 25. dňa v mesiaci.
7. Zamestnávateľ bude vytvárať priaznivé podmienky pre činnosť odborovej organizácie na svojich pracoviskách.
8. Zamestnávateľ poskytne v nevyhnutnej miere a podľa svojich prevádzkových možností, na základe predchádzajúceho požiadania na prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezodplatne služobné motorové vozidlo.
9. Zamestnávateľ pri nástupe nového zamestnanca do zamestnania poskytne priestor na informovanie tohto zamestnanca o existencii a činnosti odborovej organizácie.

### Článok 4

#### Obdobie sociálneho zmieru a riešenie kolektívnych sporov

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto kolektívnej zmluvy ako obdobie sociálneho zmieru.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny zmier a v prípade vedomosti informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k možnému porušeniu sociálneho zmieru zo strany odborovej organizácie alebo zo strany zamestnancov.

# Metodicko–pedagogické centrum

## Kolektívna zmluva 2016

3. V prípade porušenia sociálneho zmiaru z dôvodu porušenia kolektívnej zmluvy alebo neuzavretia dodatku k platnej kolektívnej zmluve v rozsahu predloženého návrhu, môžu zmluvné strany použiť aj prostriedky riešenia kolektívneho sporu, ako sú štrajk a výluka, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti kolektívnej zmluvy.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú, že v prípade nevyriešenia kolektívneho sporu rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy, jej dodatku alebo návrhu na vyriešenie sporu plnenie záväzku z kolektívnej zmluvy, využijú služby sprostredkovateľa na riešenie kolektívneho sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo práce“). Ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve práce, aby rozhodol ich kolektívny spor.

### Článok 5 Pracovnoprávne vzťahy

1. Zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou najmä:
  - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a navrhované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
  - b) návrhy sociálnej politiky zamestnávateľa, návrhy opatrení na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
  - c) návrhy rozhodnutí, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
  - d) návrhy organizačných zmien, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie alebo zmena právnej formy zamestnávateľa,
  - e) návrhy opatrení na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
2. Zamestnávateľ bude objektívne informovať odborovú organizáciu a poskytne zástupcom zamestnancov informácie týkajúce sa hospodárskej a finančnej situácie a predpokladaného vývoja jeho činnosti; v prípade potreby zabezpečí kópie relevantných dokumentov, resp. umožní zástupcom zamestnancov vytvoriť si ich odpisy.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať delegovaného zástupcu odborovej organizácie na pracovné porady alebo k operatívnejmu prerokovávaniu závažných skutočností týkajúcich sa pracovných, sociálnych a ekonomických podmienok zamestnancov.
4. Členovia odborovej organizácie a jej orgánov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o tých skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone ich práv a povinností alebo pri výkone ich funkcie, a pri ktorých by mohlo dôjsť k porušeniu právom chránených záujmov zamestnancov alebo zamestnávateľa, ako aj pri informáciách označených zamestnávateľom ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení členstva alebo výkonu funkcie v odborovej organizácii alebo v jej orgánoch, ak osobitný predpis neustanovuje inak.
5. Zamestnávateľ v prípadoch, kedy si dokumentácia a informácie vyžadujú zvýšenú ochranu, môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by ho mohli poškodiť alebo môže požadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.
6. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov vyplývajúcich z KZ.
7. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak bude tento pracovný poriadok neplatný.
8. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľa-

# Metodicko–pedagogické centrum

## Kolektívna zmluva 2016

teľ povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.

- Odborová organizácia je povinná prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

### Článok 6

#### Osobitné ustanovenia vo vzťahu k projektom MPC

- Zmluvné strany sa v súlade s ustanovením § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce dohodli, že
  - je možné podľa tejto kolektívnej zmluvy pracovný pomer opätovne predĺžiť alebo dohodnúť na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky na druh práce (pracovnú činnosť), ktorý priamo súvisí s podmienkami účasti zamestnanca na národných projektoch realizovaných MPC a spolufinancovaných zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky a iných zdrojov (fondy alebo granty EÚ), a to najdlhšie na dobu potrebnú pre skončenie zadaných prác na národných projektoch implementovaných MPC,
  - je možné podľa tejto kolektívnej zmluvy pracovný pomer opätovne predĺžiť alebo dohodnúť na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky vrátnikom pracujúcim na generálnom riaditeľstve MPC v Bratislave a v školiacom stredisku Budmerice z dôvodu zabezpečovania nepretržitej ochrany týchto objektov.
- Dôvod na ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa bodu 1 tohto článku musí byť uvedený v pracovnej zmluve zamestnanca.

### Článok 7

#### Pracovný čas

- Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne.
- V záujme zvýšenia efektivity práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa v súlade s § 88 Zákonníka práce zavádza pružný pracovný čas ako pružný pracovný mesiac s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom (určený začiatkom a koncom kalendárneho mesiaca) nasledovne:
  - základný pracovný čas je od 9:00 hod. do 14:30 hod.
    - a v deň, ktorý predchádza dňu pracovného pokoja od 9:00 hod. do 13:30 hod.
  - voliteľný pracovný čas je
    - na začiatku pracovnej zmeny od 6:30 hod do 9:00 hod.
    - na konci pracovnej zmeny od 14:30 hod. do 18:00 hod.
      - a v deň, ktorý predchádza dňu pracovného pokoja, od 13:30 hod. do 18:00 hod.Odchylné stanovenie začiatku a konca voliteľného pracovného času bude na základe súhlasu generálnej riaditeľky MPC stanovené v závislosti od prevádzkových podmienok jednotlivých pracovísk MPC.
- Zamestnancovi sa počas základného pracovného času poskytuje prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času zamestnanca a zamestnanec ju môže čerpať v čase od 11:00 hod. do 13:30 hod. Prestávkou na odpočinok a jedenie nie je možné ukončiť pracovnú zmenu.

### Článok 8

#### Pracovné voľno

- Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo

# Metodicko–pedagogické centrum

## Kolektívna zmluva 2016

pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať toto náhradné voľno po dobu troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po vzniku nároku.

2. Pracovné voľno s náhradou mzdy nepatrí zamestnancovi v čase jeho odpočinku, a to od 22:00 hod. do 06:00 hod. nasledujúceho dňa počas pracovnej cesty zamestnanca s výnimkou, ak zamestnanec v tomto čase nastupuje na pracovnú cestu, premiestňuje sa na iné pracovné miesto alebo ukončuje pracovnú cestu.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň v rozsahu 7,5 hodín v súlade so Zákonníkom práce takto:
  - a) v deň darovania krvi, pri aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov,
  - b) v deň narodenia dieťaťa na prevoz matky do zdravotníckeho zariadenia, sprevádzanie alebo účasť na pôrode a nevyhnutný čas odpočinku po pôrode,
  - c) v deň začiatku školského roka, ak sa zamestnanec stará o dieťa nastupujúce do prvého ročníka povinnej školskej dochádzky.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň v rozsahu 7,5 hodín nad rozsah ustanovený Zákonníkom práce takto:
  - a) pri vlastnej svadbe alebo účasti na svadbe dieťaťa zamestnanca,
  - b) pri narodení dieťaťa zamestnancovi.

### Článok 9

#### Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky pre nepedagogického zamestnanca stanovená na päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roku dovŕši 33 rokov veku.
2. Dovolenka učiteľov kontinuálneho vzdelávania je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. Čerpanie dovolenky určuje MPC ako zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky sa prihliada na plnenie úloh zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.
4. Čerpanie dovolenky určuje MPC ako zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného a s predchádzajúcim súhlasom príslušnej odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky sa prihliada na plnenie úloh zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.
5. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 111 ods. 1 tretia veta Zákonníka práce a s touto kolektívnou zmluvou určí zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určení čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca v prípade, ak ide o odborného nepedagogického zamestnanca, vrátane vedúceho nepedagogického zamestnanca.
6. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 111 ods. 1 tretia veta Zákonníka práce a s touto kolektívnou zmluvou určí zamestnancovi čerpanie aspoň siedmich týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určení čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca v prípade, ak ide o odborného pedagogického zamestnanca –

# Metodicko–pedagogické centrum

## Kolektívna zmluva 2016

učiteľa kontinuálneho vzdelávania, vrátane vedúceho odborného pedagogického zamestnanca – učiteľa kontinuálneho vzdelávania.

7. Režim čerpania dovoleniek sa spravuje plánom dovoleniek zostaveným organizačnými útvarmi zamestnávateľa na ročné obdobia, po prerokovaní so zamestnancom. Vedúci príslušného organizačného útvaru následne predloží plán dovoleniek personálnemu a mzdovému odboru na spracovanie a na odsúhlasenie odborovej organizácii tak, aby mohol personálny a mzdový odbor predložiť plán dovoleniek generálnej riaditeľke MPC najneskôr do konca mesiaca predchádzajúceho ďalšiemu ročnému obdobiu. Ročným obdobím sa rozumie obdobie od 1. januára do 31. decembra kalendárneho roka.
8. Ak zamestnanec nemôže nastúpiť na dovolenku v stanovenom termíne, môže nadriadený vedúci zamestnanec po prerokovaní so zamestnancom určiť iný termín nástupu a dobu čerpania dovolenky. Do nasledujúceho roka si zamestnanec môže preniesť najviac 10 dní dovolenky. Výnimku môže udeliť na základe písomnej odôvodnenej žiadosti zamestnanca generálna riaditeľka MPC alebo s jej súhlasom riaditeľ regionálneho pracoviska resp. vedúci detašovaného pracoviska vo vzťahu k nimi riadeným zamestnancom.
9. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že zamestnanec, ktorý si nevyčerpal dovolenku za predchádzajúci kalendárny rok, je povinný si vyčerpať zostávajúcu časť dovolenky najneskôr do 31. mája nasledujúceho kalendárneho roka.

### Článok 10 Odchodné a odstupné

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca, ak požiadá o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi s pracovnou zmluvou uzavretou na dobu neurčitú, s ktorým skončil pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné:
  - a) v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej tri roky a menej ako päť rokov,
  - b) v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) v sume štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako pätnásť rokov a
  - d) v sume päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej pätnásť rokov.
5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi s pracovnou zmluvou uzavretou na dobu neurčitú, s ktorým skončil 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné:

# Metodicko–pedagogické centrum

## Kolektívna zmluva 2016

- a) v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa menej ako päť rokov,
  - b) v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) v sume štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako pätnásť rokov,
  - d) v sume päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej pätnásť rokov a najviac dvadsať rokov a
  - e) v sume šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa viac ako dvadsať rokov.
6. Odchodné a odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru spravidla v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu plátov zamestnancov, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

### Článok 11

#### Náhrada príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v prvých desiatich dňoch vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

### TRETIA ČASŤ

#### Článok 12

#### Plátové podmienky zamestnancov

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené v súlade so zákonom o odmeňovaní zamestnancov. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania plátových zložiek.
2. Výplata miezd sa realizuje raz mesačne najneskôr v 10. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Zamestnávateľ zasiela mzdu po predchádzajúcom písomnom súhlase na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bola mzda pripísaná na účet zamestnanca najneskôr v stanovený deň výplaty podľa tohto ustanovenia.
3. Zamestnávateľ bude poukazovať doklad o mzde zamestnanca s údajmi o jednotlivých zložkách mzdy, o vykonaných zrážkach a o celkovej cene práce zamestnanca v elektronickej forme prostredníctvom webového sídla spoločnosti zabezpečujúcej mzdový informačný systém, ktoré je prístupné každému zamestnancovi MPC na základe individuálnych prístupových údajov oznámených zabezpečeným spôsobom každému zamestnancovi. Zamestnanec je povinný chrániť prístupové údaje pred ich zneužitím a nesmie ich sprístupňovať ostatným zamestnancom MPC.
4. Ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom na elektronickej poukazovaní dokladu o mzde zamestnanca podľa bodu 3 tohto článku, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi doklad o mzde v listinnej forme.

#### Článok 13

#### Príplatky a odmeny

1. Zamestnávateľ môže priznať zamestnancovi osobný príplatok za ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.



# Metodicko–pedagogické centrum

## Kolektívna zmluva 2016

2. Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie. Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak to dovoľí schválený rozpočet zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi, s ktorým sa písomne dohodne, za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak táto starostlivosť a jeho vedenie je nad rámec jeho pracovných povinností, príplatok 5,- eur mesačne.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí podľa § 20 ods. 1 písm. c) zákona o odmeňovaní zamestnancov odmenu vo výške funkčného platu zamestnancovi, ktorý je zamestnaný na plný pracovný úväzok, na dobu neurčitú a v mesiaci, v ktorom mu vznikne nárok, ak odpracoval u zamestnávateľa minimálne jeden rok.

### Článok 14

#### Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie bude poskytnutá zamestnancovi mesačne vo výške 2 % z funkčného platu zamestnanca určeného k 1. januáru a k 1. júlu kalendárneho roka.

### ŠTVRTÁ ČASŤ

#### Sociálna politika a sociálny fond

### Článok 15

#### Sociálna politika zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v rámci starostlivosti o zamestnancov uplatňovať princípy sociálnej politiky v súlade s platnými všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ realizuje svoju sociálnu politiku okrem iného aj prostredníctvom sociálnej komisie, ktorú ustanoví generálna riaditeľka MPC. Sociálna komisia bude zložená paritne zo zástupcov zamestnancov a zástupcov odborovej organizácie. Podrobnosti o použití sociálneho fondu a činnosti sociálnej komisie upraví zamestnávateľ vo svojom vnútornom predpise.

### Článok 16

#### Sociálny fond

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať sociálny fond v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“) a vo výške ustanovenej touto kolektívnou zmluvou.
2. Sociálny fond sa bude tvoriť ako úhrn:
  - a) povinného prídeltu vo výške 1 % zo základu ustanoveného zákonom o sociálnom fonde,
  - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,4 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
  - c) ďalších zdrojov podľa zákona o sociálnom fonde.
3. Sociálny fond a jeho čerpanie zamestnávateľ vedie na osobitnom účte v Štátnej pokladnici.

# Metodicko–pedagogické centrum

Kolektívna zmluva 2016

## Článok 17

### Použitie sociálneho fondu

1. Príspevky zo sociálneho fondu sa poskytujú zamestnancovi na základe jeho predchádzajúcej písomnej žiadosti doručenej sociálnej komisii. Súčasťou žiadosti o poskytnutie príspevku musí byť písomné stanovisko nadriadeného vedúceho zamestnanca žiadateľa.
2. O použití sociálneho fondu a poskytnutí príspevku rozhoduje generálna riaditeľka MPC na základe návrhu predloženého sociálnou komisiou v súlade s platnými všeobecne záväznými právnymi predpismi a s touto kolektívnou zmluvou.
3. Zamestnávateľ pri realizácii svojej sociálnej politiky môže poskytovať zamestnancom, podľa finančných možností jeho rozpočtu a v súlade s touto kolektívnou zmluvou zo sociálneho fondu nasledujúce príspevky:
  - a) na stravovanie nad rozsah stanovený v § 152 Zákonníka práce,
  - b) na sociálnu výpomoc (napr. pri úmrtí člena rodiny, pracovnom úraze a pod.),
  - c) na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky zamestnávateľa.
4. Príspevok zo sociálneho fondu možno poskytnúť aj rodinnému príslušníkovi zamestnanca. Za rodinného príslušníka sa na účely kolektívnej zmluvy považuje manžel alebo manželka zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca.
5. Príspevky zo sociálneho fondu sa môžu poskytnúť aj poberateľovi starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, ktorý bol v pracovnom pomere u zamestnávateľa ku dňu odchodu do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, resp. invalidného dôchodku.
6. Pri životnom jubileu 50, 55 a 60 rokov zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový finančný dar vo výške 100 eur.

## Článok 18

### Podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu

1. Príspevok zo sociálneho fondu podľa tohto článku sa môže poskytnúť len tým zamestnancom, ktorí sú zamestnaní u zamestnávateľa aspoň šesť mesiacov, nie sú vo výpovednej dobe, resp. neuzavreli dohodu o skončení pracovného pomeru so zamestnávateľom.
2. Každý príspevok zo sociálneho fondu, poskytovaný v peňažnej alebo nepeňažnej forme, musí byť adresný, t. j. musí smerovať priamo konkrétnemu zamestnancovi, resp. zamestnancom.
3. Zamestnávateľ poskytuje príspevok zo sociálneho fondu v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou osobitným predpisom pre oblasť pracovnoprávných vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov.
4. Zamestnávateľ nesmie poskytovať príspevok zo sociálneho fondu na účely odmeňovania za prácu.
5. Zamestnávateľ je oprávnený poskytnúť v odôvodnených závažných prípadoch, napr. živelná pohroma, vážny pracovný úraz alebo iné poškodenie zdravia, dlhotrvajúca práceneschopnosť, úmrtie manžela resp. manželky ako hlavného živiteľa rodiny, úmrtie dieťaťa, rodiča za podmienky, že žili v čase úmrtia v spoločnej domácnosti so zamestnancom, prípadne iná ťaživá životná situácia v domácnosti zamestnanca, príspevok zo sociálneho fondu vo forme nenávratnej finančnej výpomoci až do výšky 166,- eur. Závažnosť prípadu posúdi sociálna komisia najneskôr do 30 dní od doručenia žiadosti zamestnanca. V mimoriadnych odôvodnených prípadoch hodných osobitného zreteľa môže generálna riaditeľka MPC na základe návrhu sociálnej komisie rozhodnúť o poskytnutí príspevku zo sociálneho fondu formou nenávratnej finančnej výpomoci aj vo vyššej sume, najviac vo výške 500,- eur.

# Metodicko-pedagogické centrum

## Kolektívna zmluva 2016

### Článok 19 Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa § 152 Zákonníka práce zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov poskytovaním stravných lístkov s hodnotou 4,- eurá, pričom 55 % z hodnoty stravného lístka, t. j. 2,20 eur uhradí zamestnávateľ z vlastného rozpočtu, časť v sume 0,80 eur bude hrazená zo sociálneho fondu a zamestnanec z vlastných prostriedkov uhradí 1,00 euro. Zamestnanec bude hradiť tento príspevok formou zrážky z platu, s čím každý zamestnanec udeľuje predchádzajúci súhlas.
3. Stravné lístky budú poskytnuté v rozsahu počtu odpracovaných pracovných dní daného mesiaca okrem dní, za ktoré si zamestnanec uplatní nárok na príspevok na stravné na základe platného cestovného príkazu formou cestovných náhrad.
4. Stravné lístky budú zamestnancovi poskytnuté i v prípade čerpania dovolenky a prvých 10 dní trvania práceneschopnosti zamestnanca.

### PIATA ČASŤ

#### Článok 20 Ochrana práce a kontrola jej dodržiavania

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sústavne zabezpečovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zamestnancov a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v spolupráci so zástupcami odborových organizácií vyhodnotí minimálne raz ročne na spoločnom stretnutí dodržiavanie príslušných všeobecne záväzných právnych predpisov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v podmienkach MPC.

### ŠIESTA ČASŤ

#### Článok 21 Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie príslušného kalendárneho roka alebo do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy. Dňom podpisu novej kolektívnej zmluvy táto kolektívna zmluva stráca svoju platnosť a účinnosť.
2. Ktorákoľvek zo zmluvných strán je oprávnená písomne predložiť návrh zmeny alebo doplnenia tejto kolektívnej zmluvy. Na predložený návrh sú ostatní účastníci tejto kolektívnej zmluvy povinní písomne odpovedať do 15 dní od doručenia návrhu.
3. Zmeny alebo doplnenia tejto kolektívnej zmluvy sa prijímajú formou písomných číslovaných dodatkov ku kolektívnej zmluve podpísaných všetkými zmluvnými stranami.
4. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania všetkými zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia podľa § 47a ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení zákona č. 546/2010 Z. z. a súlade s § 5a ods. 1 zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode

# Metodicko-pedagogické centrum

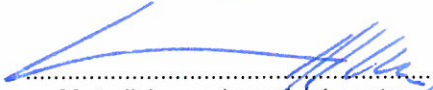
Kolektívna zmluva 2016

informácií) v znení neskorších predpisov. Metodicko-pedagogické centrum zabezpečí bez zbytočného odkladu jej zverejnenie v Centrálnom registri zmlúv vedenom Úradom vlády SR a na webovom sídle inštitúcie.

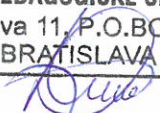
5. Kolektívna zmluva sa podpisuje v štyroch rovnopisoch s platnosťou originálu, z ktorých po ich podpísaní sú dva rovnopisy určené pre zamestnávateľa a po jednom rovnopise obdrží každá odborová organizácia, ktorá túto zmluvu podpisovala.

V Bratislave dňa 31. marca 2016

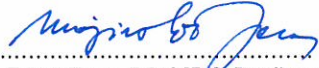
METODICKO-PEDAGOGICKÉ CENTRUM  
Ševčenkova 11, P.O.BOX 58  
850 05 Bratislava 55  
- 1 -

  
za Metodicko-pedagogické centrum  
Mgr. Danka Kapucianová  
generálna riaditeľka

73-2403-001  
ZO OZ PŠaV na Slovensku  
METODICKO-PEDAGOGICKÉ CENTRUM  
Ševčenkova 11, P.O.BOX 58  
850 05 BRATISLAVA 55

  
za ZO OZ pri RP MPC Bratislava  
Ing. Peter Dubovan  
predseda ZO OZ

73-2322-077  
ZO OZ PŠaV na Slovensku  
MPC r.p. Prešov  
080 20 Prešov ul. T. Ševčenka 11

  
za ZO OZ pri RP MPC Prešov  
PhDr. Jana Majirská  
predsedníčka ZO OZ