



METODICKO – PEDAGOGICKÉ CENTRUM

**Kolektívna zmluva
Metodicko-pedagogického centra
2019**

Bratislava, apríl 2019

**pre pedagogických a nepedagogických zamestnancov
Metodicko-pedagogického centra pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2019**

uzatvorená 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“) medzi zmluvnými stranami:

- 1. Metodicko - pedagogické centrum,**
Ševčenkova 11, 850 05 Bratislava, IČO: 00164348,
zastúpené Mgr. Andreou Pálkovou, generálny riaditeľ
(ďalej aj ako „zamestnávateľ“)

a

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

spolu so

- 2.2 Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku** pri Metodicko-pedagogickom centre, regionálne pracovisko Prešov,
zastúpená PaedDr. Vierou Šándorovou predsedom ZO OZ
(ďalej ako „odborová organizácia“)

uzatvárajú túto

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU
v roku 2019**

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

(ďalej len „kolektívna zmluva“).

PRVÁ ČASŤ

Článok 1 Úvodné ustanovenia

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 zmieru.
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 sa uzatvára v roku 2019, na obdobie 12 mesiacov a je platná a účinná od 1.5.2019 do 30.4.2020 alebo do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy 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 roky 2019 a 2020.
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 školstva a vedy na Slovensku pri Metodicko-pedagogickom centre, regionálne pracovisko Bratislava a súčasne uznáva existenciu Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva 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 povereným členom výboru 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 alebo podpredsedovia odborových organizácií budú mať v súvislosti s administratívnou prácou v odborovej organizácii nárok na jeden deň pracovného voľna v rozsahu 7,5 hod. 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. Pracovné voľno podľa tohto článku schvaľuje priamy nadriadený zamestnanec.
4. Pracovné voľno s náhradou mzdy podľa odsekov 2 a 3 tohto článku 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. Na pracovné voľno podľa odsekov 2 a 3 tohto článku sa nevzťahuje náhradné voľno v zmysle ustanovení článku 8 ods. 1.
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 zúčtovacie 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.
3. V prípade porušenia sociálneho zmieru z dôvodu porušenia kolektívnej zmluvy alebo neuzatvorenia dodatku k platnej kolektívnej zmluve v rozsahu vzájomne dohodnutého 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 operatívne prerokovávaniu 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 poriadku, 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 zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.
 - 9. Odborová organizácia je povinná prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa a okamžité skončenie pracovného pomeru maximálne 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

- 1. 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.

2. 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

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne.
2. 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:
 - a) **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 13:00 hod.**
 - b) **voliteľný pracovný čas je:**
 1. na začiatku pracovnej zmeny **od 6:30 hod. do 9:00 hod.**
 2. na konci pracovnej zmeny **od 14:30 hod. do 18:00 hod.**a v deň, ktorý predchádza dňu pracovného pokoja, **od 6:30 do 9:00 a od 13:00 hod. do 18:00 hod.**
3. Odchylné stanovenie začiatku a konca voliteľného pracovného času bude na základe súhlasu generálnej riaditeľky MPC stanovené v závislosti od prevádzkových podmienok jednotlivých pracovísk MPC.
4. 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.
5. Zamestnávateľ môže schváliť:
 - a) zamestnancovi vykonávať prácu na inom mieste ako je miesto výkonu práce zamestnanca, ak to charakter jeho práce umožňuje, po dohode s vedúcim zamestnancom na druhom stupni riadenia v zmysle článku 6 ods. 2 písm. c) organizačného poriadku MPC.
 - b) príkazom generálneho riaditeľa, po dohode s vedúcim zamestnancom vykonávať prácu na inom mieste ako je miesto výkonu práce zamestnanca UKV, na recenzovanie atestačných a záverečných prác podľa počtu pridelených recenzných prác na 1. a 2. atestáciu a podľa počtu záverečných prác.

Článok 8

Pracovné voľno

1. Za čas pracovnej cesty, vrátane času stráveného cestovaním, mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo 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, najneskôr však do konca aktuálneho kalendárneho roka. Náhradné voľno podľa tohto článku sa priznáva zamestnancovi len so súhlasom nadriadeného a na účel, ktorý mu priamo vyplýva z jeho pracovných povinností.
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:
 - 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,
 - d) v deň celodenného vyšetrenia v zdravotníckom zariadení a pri sprevádzaní rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň v rozsahu 7,5 hodín nad rozsah ustanovený Zákonníkom práce v priebehu 15 kalendárnych dní pred alebo 15 kalendárnych dní po:
 - a) vlastnej svadbe alebo účasti na svadbe dieťaťa zamestnanca,
 - b) narodení dieťaťa zamestnancovi.

Článok 9

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky pre nepedagogického zamestnanca je stanovená na päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka 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. 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 určeniu čerpania dovolenky

nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca v prípade, ak ide o odborného nepedagogického zamestnanca, vrátane vedúceho nepedagogického zamestnanca.

5. 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 – Učiteľa pre kontinuálne vzdelávanie, vrátane vedúceho odborného pedagogického zamestnanca – učiteľa pre kontinuálne vzdelávanie.
6. 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 odboru riadenia ľudských zdrojov a podporných činností na spracovanie a na odsúhlasenie odborovej organizácii tak, aby mohol personálny a mzdový odbor predložiť plán dovoleniek generálnej riaditeľke MPC najneskôr do 31. marca nasledujúceho ročného obdobia. Ročným obdobím sa rozumie obdobie od 1. januára do 31. decembra kalendárneho roka.
7. 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 ním riadeným zamestnancom.
8. 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 jedného funkčného platu zamestnanca nad rámec §76a Zákonníka práce, ak požiada 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 jedného funkčného platu zamestnanca nad rámec §76a Zákonníka práce, 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) b) alebo c) 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:
- 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 **šestnásobku** 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

- 1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v prvých desiatich dňoch vo výške **80 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
- 2. Zamestnancovi, ktorý v priebehu kalendárneho štvrťroka nebol práceneschopný, zamestnávateľ priznáva pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 7,5 hod. t.j. **jedného pracovného dňa**, ktoré zamestnanec môže čerpať po dobu troch kalendárnych

mesiacov nasledujúcich po vzniku nároku. Nárok na náhradné voľno sa neprenáša do ďalšieho štvrtroka.

TRETIA ČASŤ

Článok 12

Platové podmienky zamestnancov

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené v súlade so zákonom o odmeňovaní zamestnancov. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových 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.
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 %.
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 v súlade s §20 ods. 1 písm. c) Zákona 553/2003 Z. z. odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí veku 50 rokov vo výške funkčného platu zamestnancovi, ktorý je zamestnaný na plný úväzok, na dobu neurčitú a v mesiaci, v ktorom mu vznikne nárok, ak odpracoval u zamestnávateľa minimálne rok.

Článok 14

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

1. 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.
2. Nárok na príspevok podľa ods. 1 tohto článku vzniká až po skončení skúšobnej doby.

ŠTVRTÁ ČASŤ

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 0,5 % 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.

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. 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. Príspevky zo sociálneho fondu podľa tejto kolektívnej zmluvy okrem príspevku na stravovanie v zmysle čl. 17 ods. 3 písm. a) 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.

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 celodennej dovolenky a prvých 10 dní trvania práceneschopnosti zamestnanca. Počas trvania práceneschopnosti je možné nárok na stravné lístky uplatniť len za pracovné dni.

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 v roku 2019, na obdobie 12 mesiacov od 1.5.2019 do 30.4.2020 alebo do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy po jej zverejnení v Centrálnom registri zmlúv vedenom Úradom vlády SR.

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 1.5.2019 po jej zverejnení 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 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 **25-04-2019**

.....
Mgr. Andrea Pálková
generálna riaditeľka MPC

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

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

.....
RNDr. Ľuboslava Ferčíková
predseda ZO OZ
pri RP MPC Bratislava

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

.....
PaedDr. Viera Šándorová
predseda ZO OZ
pri RP MPC Prešov