



**Kolektívna zmluva
Metodicko-pedagogického centra
na rok 2022**

Bratislava, jún 2022

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

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,
prof. PaedDr. Ivan Pavlov, PhD., generálny riaditeľ
(ďalej aj ako „zamestnávateľ“)

a

- 2.1 Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku**
pri Metodicko-pedagogickom centre, Krajské pracovisko v Bratislave,
zastúpená PaedDr. Evou Bruteničovou, predsedníčka ZO OZ

spolu so

- 2.2 Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku**
pri Metodicko-pedagogickom centre, Krajské pracovisko v Prešove,
zastúpená PaedDr. Vierou Šándorovou, predsedníčka ZO OZ

(ZO OZ samostatne len „odborová organizácia“ a spolu len „odborové organizácie“)

(zamestnávateľ a odborové organizácie ďalej len „zmluvné strany“)

uzatvárajú túto

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU
v roku 2022**

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 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 zriadovacou listinou zo dňa 1. júla 1991 č. 5 977/1991-24 v znení neskorších dodatkov. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie generálneho riaditeľa Metodicko-pedagogického centra ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2 Všeobecné ustanovenia

1. 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 nástupcov.
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 Prešov.
4. V pracovnoprávných vzťahoch týkajúcich sa odborovo organizovaného zamestnanca zamestnávateľa vystupuje ten odborový orgán odborovej 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 odborovej 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, Krajské pracovisko v Bratislave a súčasne uznáva existenciu Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Metodicko-pedagogickom centre, Krajské pracovisko v Prešove 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 schôdzach odborovej organizácie, konferenciách, kongresoch a podujatiach odborárskej výchovy, na kolektívnom vyjednávaní a na výkon práce súvisiaci s činnosťou odborovej organizácie. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ods. 1 a 3 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Výboru odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej len ako „Odborový zväz“) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na účasť zamestnancov alebo zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborných školeniach a školeniach v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných výborom odborovej organizácie alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu.
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 bodu 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 bodu 2 a 3 tohto ustanovenia kolektívnej zmluvy. Na pracovné voľno podľa bodu 2 a 3 tohto článku sa nevzťahuje náhradné voľno v zmysle ustanovení článku 8 ods. 1.
5. Zamestnávateľ nebude diskriminovať funkcionárov a členov odborových organizácií zastupujúcich zamestnancov za členstvo v nich, 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. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov členov základných organizácií formou zrážky zo mzdy na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Základné organizácie sa zaväzujú 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 príslušnej základnej organizácie odborového zväzu vždy do 25. dňa v kalendárnom mesiaci.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje na svojich pracoviskách vytvárať priaznivé podmienky pre činnosť odborových organizácií.
8. Zamestnávateľ poskytne v nevyhnutnej miere a podľa svojich prevádzkových možností, na základe predchádzajúceho požiadania na prevádzkovú činnosť odborových organizácií:
 - a) bezodplatne služobné motorové vozidlo,
 - b) telefónnu linku za účelom telefonického spojenia,
 - c) počítačové spojenie na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
 - d) využívanie vnútorného zariadenia zasadacej miestnosti na rokovanie členských schôdzí, kolektívneho vyjednávania, školení, vzdelávania atď.,

- e) zaplatiť všetky prevádzkové náklady/energie, spojové poplatky a pod. na svoje náklady,
 - f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
9. Zamestnávateľ pri nástupe nového zamestnanca do zamestnania poskytne priestor na informovanie tohto zamestnanca o existencii a činnosti odborových organizácií.
 10. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na každú členskú schôdzu a konferenciu štatutárneho zástupcu zamestnávateľa alebo ním delegovaného zástupcu za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ a prerokovania sociálneho postavenia zamestnancov.
 11. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 4 **Obdobie sociálneho zmieru** **a riešenie kolektívnych sporov**

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto kolektívnej zmluvy ako obdobie sociálneho zmieru.
2. Odborové organizácie sa zaväzujú po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny mier a v prípade vedomosti informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k možnému porušeniu sociálneho zmieru zo strany odborových organizácií alebo zo strany zamestnancov.
3. V prípade porušenia sociálneho zmieru z dôvodu porušenia kolektívnej zmluvy alebo neuzavretia 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 alebo 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, na základe vzájomnej dohody zväžia možnosť využitia rozhodcu zapísaného na ministerstve práce, aby tento ich kolektívny spor rozhodol.

Článok 5 **Zmena kolektívnej zmluvy**

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi.

Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 6

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 7

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- a) ZO OZ sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 pracovných dní od jej uzatvorenia. Termín a spôsob oboznámenia zamestnancov dohodne predseda ZO OZ so zamestnávateľom.
- b) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle ustanovenia § 47 ods. 2 ZP.
- c) Jeden exemplár KZ bude v písomnej podobe v kancelárii generálneho riaditeľa a v elektronickej podobe na intranete.

Článok 8

Pracovnoprávne vzťahy

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje s odborovými organizáciami vopred prerokovať najmä:
 - 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, splnutie, rozdelenie alebo zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - e) opatrenia 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 odborových organizácií na pracovné porady, na ktorých sa bude rozhodovať o zásadných organizačných otázkach s rozsiahlym vplyvom na zamestnancov organizácie, zásadných ekonomických otázkach a otázkach týkajúcich sa rozpočtu organizácie a iných významných otázkach, ktoré budú mať zásadný vplyv na zamestnancov.
4. Členovia odborových organizácií a ich orgánov sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone ich práv a povinností alebo pri výkone ich funkcie, ktorých vyzradením 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 odborových organizáciách alebo v ich orgánoch, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

5. Zamestnávateľ je v prípadoch, kedy si dokumentácia a informácie vyžadujú zvýšenú mieru ochrany, oprávnený odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by ho mohli poškodiť alebo môže požadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.
6. Odborové organizácie sa zaväzujú prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy.
7. V prípade výpovede podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) ZP bude zamestnávateľ pri rozhodovaní o tom, ktorých zamestnancov sa budú organizačné zmeny týkať prihliadať na sociálnu situáciu zamestnancov.

Článok 9

Osobitné ustanovenia vo vzťahu k projektom MPC

1. Zmluvné strany sa v súlade s ustanovením § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce dohodli, že na základe tejto kolektívnej zmluvy je možné pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú 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), alebo s podmienkami účasti zamestnanca na úlohách vyplývajúcich z mechanizmu Plánu obnovy a odolnosti Slovenskej republiky, a to najdlhšie na dobu potrebnú pre skončenie zadaných prác na príslušnom národnom projekte implementovanom MPC alebo mechanizme Plánu obnovy a odolnosti Slovenskej republiky.
2. Dôvod na ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa bodu 1 tohto článku musí byť uvedený v pracovnej zmluve daného zamestnanca.

Článok 10

Pracovný čas

1. Ustanovený 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 v závislosti od prevádzkových podmienok jednotlivých pracovísk MPC stanovený odlišne, a to:**

pre pracovisko na adrese Ševčenkova 11, 850 05 Bratislava, pre pracovisko na adrese Hálova 6, 851 01 Bratislava a pre všetky Krajské pracoviská a pracovisko v Komárne 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.**

pre pracovisko na adrese Pluhová 8, 831 03 Bratislava je:

1. na začiatku pracovnej zmeny **od 6:00 hod. do 9:00 hod.**
2. na konci pracovnej zmeny **od 14:30 hod. do 20:00 hod.**

a v deň, ktorý predchádza dňu pracovného pokoja, **od 6:00 do 9:00 a od 13:00 hod. do 20:00 hod.**

pre pracovisko na adrese Žehrianska 9, 851 07 Bratislava a pracovisko na adrese Röntgenova 26, 851 01 Bratislava:

1. na začiatku pracovnej zmeny **od 6:30 hod. do 9:00 hod.**
2. na konci pracovnej zmeny **od 14:30 hod. do 19:20 hod.**

a v deň, ktorý predchádza dňu pracovného pokoja, **od 6:30 do 9:00 a od 13:00 hod. do 19:20 hod.**

pre pracovisko na adrese Karloveská 64, 842 58 Bratislava je:

1. na začiatku pracovnej zmeny **od 5:30 hod. do 9:00 hod.**
2. na konci pracovnej zmeny **od 14:30 hod. do 21:30 hod.**

a v deň, ktorý predchádza dňu pracovného pokoja, **od 5:30 do 9:00 a od 13:00 hod. do 21:30 hod.**

- c) **prevádzkový pracovný čas**, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období, je pracovný čas vyjadrený v hodinách určený súčinom počtu pracovných dní v kalendárnom mesiaci a číslom 7,5. U zamestnancov pracujúcich na kratší pracovný čas je prevádzkovým časom alikvotná časť pripadajúca na ich kratší pracovný čas.
3. **Prestávka** na odpočinok a **jedenie sa zamestnancom poskytne** v trvaní 30 minút **a to v čase od 11:00 do 13:30 hod. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času. Prestávka na odpočinok a jedenie môže byť aj dlhšia, najviac však 60 minút, pričom zamestnanec je povinný si čas nad rámec 30 minút nadpracovať.** Prestávkou na odpočinok a jedenie nie je možné ukončiť pracovnú zmenu.
 4. V prípade, ak to dohodnutý druh práce umožňuje, zamestnanec môže v rozsahu najmenej 5 dní vykonávať prácu na inom mieste (ďalej len „práca z domu“) v jednom kalendárnom mesiaci. Podrobnosti o vykonávaní práce z domu upraví vnútorný predpis zamestnávateľa.
 5. V zmysle § 143 ods. 2 ZP bude zamestnancovi pri návšteve lekára (celodennej návšteve, celodennom ošetrení), alebo pri sprevádzaní podľa § 141 ods. c) ZP započítaná na účely posudzovania ako výkon práce doba v rozsahu 7,5 hodín.

Článok 11 Pracovné voľno

1. Za čas pracovnej cesty, ktorý zamestnanec strávi cestovaním, mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý je v prípade pedagogických zamestnancov uvedený na príslušnej pozvánke a v prípade ostatných zamestnancov v rozvrhu pracovnej cesty a ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy. Zamestnanec, ktorému vznikol nárok na pracovné voľno podľa predchádzajúcej vety je oprávnený vyčerpať si ho v lehote troch mesiacov počínajúc dňom vzniku tohto nároku;

- najneskôr však do konca príslušného kalendárneho roka. Náhradné voľno podľa tohto ustanovenia sa zamestnancovi priznáva iba so súhlasom príslušného vedúceho zamestnanca po splnení vyššie uvedených podmienok.
2. Pracovné voľno s náhradou mzdy nepatrí zamestnancovi v čase jeho odpočinku, a to najneskôr od 22:00 hod. do 06:00 hod. nasledujúceho dňa počas pracovnej cesty zamestnanca; to neplatí v prípade, ak zamestnanec v tomto čase (od 22:00 hod. do 06:00 hod. nasledujúceho dňa) nastupuje na pracovnú cestu, premiestňuje sa na iné pracovné miesto alebo ukončuje pracovnú cestu. Ak sa zamestnanec vráti z pracovnej cesty po 24. hodine, poskytne mu zamestnávateľ čas na nevyhnutný odpočinok od skončenia pracovnej cesty do nástupu do práce v rozsahu najmenej osem po sebe nasledujúcich hodín.
 3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň v rozsahu 7,5 hodín:
 - a) v deň narodenia dieťaťa na prevoz matky do zdravotníckeho zariadenia, sprevádzanie alebo účasť na pôrode a nevyhnutný čas odpočinku po pôrode,
 - b) v deň začiatku školského roka, ak sa zamestnanec stará o dieťa nastupujúce do prvého ročníka povinnej školskej dochádzky,
 4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, okrem zamestnanca, ktorý má výmeru dovolenky určenú podľa ustanovenia § 103 ods. 3 Zákonníka práce, 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 zamestnanca.

Článok 12 **Dovolenka**

1. Základná výmera dovolenky zamestnanca je stanovená na päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Dovolenka zamestnancov uvedených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. Čerpanie dovolenky určuje MPC ako zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborových organizácií 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. Zamestnancovi, ktorý nie je učiteľ profesijného rozvoja alebo nemá status výskumného a vývojového zamestnanca a ktorý sa sám trvale stará o dieťa vo veku do 10 rokov (osamelý rodič), môže riaditeľ priznať 5 dní mimoriadnej dovolenky.
4. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 111 ods. 1 tretia veta Zákonníka práce a s touto kolektívnou zmluvou určí zamestnancovi, ak ide o nepedagogického zamestnanca, vrátane vedúceho nepedagogického zamestnanca, 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.
5. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 111 ods. 1 tretia veta Zákonníka práce a s touto kolektívnou zmluvou určí zamestnancovi ak ide o odborného pedagogického zamestnanca – učiteľa profesijného rozvoja, vrátane vedúceho odborného pedagogického zamestnanca – učiteľa profesijného rozvoja a výskumného a vývojového zamestnanca (zamestnanci uvedený v § 103 ods. 3 Zákonníka práce), 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.
6. Režim čerpania dovoleniek sa spravuje plánom dovoleniek zostaveným organizačnými útvarmi zamestnávateľa na ročné obdobie, po prerokovaní so zamestnancom. Vedúci príslušného organizačného útvaru následne predloží plán dovoleniek oddeleniu personalistiky a miezd na spracovanie a na odsúhlasenie odborovej organizácii tak, aby mohol personálny a mzdový odbor predložiť plán dovoleniek generálnemu riaditeľovi MPC najneskôr do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka. Ročným obdobím sa rozumie obdobie od 1. januára do 31. decembra príslušného kalendárneho roka.
 7. Ak zamestnanec nemôže nastúpiť na dovolenku v stanovenom termíne, príslušný vedúci zamestnanec môže po prerokovaní so zamestnancom určiť iný termín nástupu a dobu čerpania dovolenky.
 8. Do nasledujúceho roka si zamestnanec môže preniesť najviac 10 dní dovolenky. Vo výnimočných prípadoch, na základe písomnej odôvodnenej žiadosti zamestnanca môže generálny riaditeľ MPC alebo s jeho súhlasom vedúci zamestnanec vo vzťahu k ním riadeným zamestnancom, zamestnancovi povoliť preniesť si aj viac ako 10 dní dovolenky.
 9. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnanec, ktorý si nevyčerpal dovolenku za predchádzajúci kalendárny rok, je povinný zostávajúcu časť dovolenky vyčerpať najneskôr do 30.6. nasledujúceho kalendárneho roka.
 10. Zamestnávateľ určí v súlade s ustanovením § 111 ods. 2, ods. 3 ZP po dohode so zástupcami zamestnancov hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmom zamestnancov. Hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť viac ako dva týždne.

Článok 13 **Odstupné**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v ustanovení § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v ustanovení § 76 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce v sume jeho jedného (1) funkčného platu.
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v ustanovení § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovenia § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
3. Odchodné a odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru spravidla v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu plátov zamestnancov, pokiaľ sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Článok 14 **Náhrada príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pri **dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v kalendárnom roku** dennú výšku náhrady príjmu v prvých desiatich dňoch vo výške **80 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
2. Zamestnancovi, ktorý v priebehu kalendárneho polroka nebol uznaný za dočasne práceneschopného, zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 7,5 hod. t. j. **jedného pracovného dňa**. Pracovné voľno podľa predchádzajúcej vety si zamestnanec môže čerpať v kalendárnom polroku nasledujúcom po polroku, za ktorý mu tento nárok vznikol; nárok na pracovné voľno sa neprenáša do ďalšieho polroka.

TRETIA ČASŤ

Článok 15

Platové podmienky zamestnancov

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené v súlade so zákonom o odmeňovaní zamestnancov. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platu.
2. Výplata platov sa realizuje raz mesačne najneskôr v 10. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca za mesiac, v ktorom zamestnancovi nárok na plat vznikol. Zamestnávateľ, na základe predchádzajúcej písomnej dohody so zamestnancom, zasiela plat zamestnanca na jeho osobný účet vedený v peňažnom ústave tak, aby tento bol na účet zamestnanca pripísaný najneskôr v stanovený deň výplaty.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, na základe predchádzajúcej dohody so zamestnancom, vydať zamestnancovi doklad o plate obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách platu, 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. 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 poukazovani dokladu o mzde zamestnanca podľa bodu 3 tohto článku, zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi doklad o mzde v listinnej forme.

Článok 16

Príplatky a odmeny

1. Za účelom ocenenia mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie prác nad rámec pracovných povinností zamestnanca, môže zamestnávateľ zamestnancovi priznať osobný príplatok na základe transparentných kritérií, ktoré sú vypracované zvlášť pre všetky kategórie zamestnancov.
2. Zamestnancovi môže zamestnávateľ zvýšiť, znížiť alebo odobrať osobný príplatok na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. O priznaní osobného príplatku podľa predchádzajúcej vety, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v súlade s §20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z. pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov a 60 rokov vyplatiť zamestnancovi, ktorý je u zamestnávateľa zamestnaný na plný pracovný úväzok, pričom pracovný pomer tohto zamestnanca bol dohodnutý na neurčitý čas a v mesiaci, v ktorom mu vznikne nárok podľa tohto ustanovenia odpracoval u zamestnávateľa najmenej jeden rok, odmenu vo výške jedného funkčného platu.

4. Zamestnávateľ prizná príplatok za vedenie služobného motorového vozidla zamestnancovi poverenému vedením služobného motorového vozidla, ktoré je nad rámec jeho pracovných povinností a v súvislosti s plnením iných pracovných úloh. (§ 14 b zák. č. 553/2003 Z. z.) Tento príplatok patrí zamestnancovi mesačne vo výške 15 €, a to za každý mesiac, v ktorom bol zamestnanec vyslaný aspoň na jednu pracovnú cestu nad 100 km a poverený vedením služobného motorového vozidla na základe cestovného príkazu. Nárok na vyplatenie príplatku bude evidovaný a potvrdený v mesačnej evidencii dochádzky.

Článok 17

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS, mesačne platiť a odvádzať do zmluvnej doplnkovej dôchodkovej spoločnosti príspevok na DDS v sume 2 % z jeho zúčtovaného platu, najmenej vo výške 15,00 €. Zamestnanec, ktorý je zúčastnený na DDS má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

Článok 18

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP, v súlade s ustanoveniami zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“) a v súlade s ustanoveniami zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje pri ochrane zdravia pred záťažou teplom (v prípade, ak teplota vonkajšieho vzduchu nameraná v tieni presiahne 30°C) poskytnúť zamestnancom primerané pracovné podmienky:
 - možnosť vykonávať prácu v klimatizovanej miestnosti alebo
 - skrátiť pracovný čas, počas ktorého zamestnanec vykonáva prácu na pracovisku, na dve tretiny (v rámci jednotlivých dní), pričom zvyšnú tretinu pracovného času zamestnanec môže vykonávať prácu z domu podľa §52 ods. 2 Zákonníka práce,
 - zabezpečiť pitný režim.

Článok 19

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom v najvyššom platovom stupni platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší ako tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 zák. č. 553/2003).

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 20

Sociálna politika zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v rámci starostlivosti o zamestnancov bude 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 generálny riaditeľ MPC. Sociálna komisia bude zložená paritne zo zástupcov zamestnancov a zástupcov odborových organizácií. Podrobnosti o použití sociálneho fondu a činnosti sociálnej komisie upraví zamestnávateľ vo svojom vnútornom predpise.

Článok 21 **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 prídelu vo výške 1 % zo základu ustanoveného zákonom o sociálnom fonde,
 - b) ďalšieho prídelu vo výške 0,25 % 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 22 **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 príslušného vedúceho zamestnanca.
2. O použití sociálneho fondu a poskytnutí príspevku rozhoduje generálny riaditeľ MPC na základe návrhu predloženého sociálnou komisiou zriadenou vnútorným predpisom zamestnávateľa, 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, v prípade pracovného úrazu 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 dosiahnutí životného jubilea 50, 55 a 60 rokov zamestnávateľ zamestnancovi poskytne jednorazový finančný dar vo výške 100 eur.

Článok 23 **Podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu**

1. Príspevky zo sociálneho fondu podľa tejto kolektívnej zmluvy, okrem príspevku na stravovanie v zmysle čl. 24 ods. 3 písm. a), sa môžu poskytnúť len tým zamestnancom, ktorí sú

- u zamestnávateľa zamestnaní najmenej šesť mesiacov, neplynie im výpovedná doba, resp. neuzavreli so zamestnávateľom dohodu o skončení pracovného pomeru.
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.
 4. Zamestnávateľ nesmie poskytovať príspevok zo sociálneho fondu na účely odmeňovania za prácu.
 5. Zamestnávateľ je oprávnený v odôvodnených závažných prípadoch (napr. živelná pohroma, vážny pracovný úraz alebo iné poškodenie zdravia, dlhotrvajúca práceneschopnosť, úmrtie manžela resp. manželky ako hlavného žiteľa rodiny, úmrtie dieťaťa alebo rodiča zamestnanca, za podmienky, že v čase úmrtia žili so zamestnancom v spoločnej domácnosti, resp. v prípade inej ťaživej životnej situácie zamestnanca) zamestnancovi poskytnúť príspevok zo sociálneho fondu formou nenávratnej finančnej výpomoci až do výšky 166 eur. Závažnosť prípadu posúdi sociálna komisia najneskôr do 30 dní od doručenia žiadosti zamestnanca. V prípadoch hodných osobitného zreteľa môže generálny riaditeľ MPC, na základe návrhu sociálnej komisie, rozhodnúť o poskytnutí príspevku zo sociálneho fondu formou nenávratnej finančnej výpomoci aj vo vyššej sume; najviac však vo výške 500 eur.

Článok 24 Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa § 152 Zákonníka práce zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti; to neplatí v prípade zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov poskytovaním stravných lístkov alebo poskytnutím finančného príspevku. V prípade, že si zamestnanec zvolí zabezpečenie stravovania formou stravných lístkov, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravný lístok s hodnotou 5,10 EUR, pričom 55 % z hodnoty stravného lístka, t. j. 2,80 EUR uhradí zamestnávateľ z vlastného rozpočtu, časť vo výške 0,50 EUR bude hrazená zo sociálneho fondu a zamestnanec z vlastných prostriedkov uhradí 1,80 EUR. Zamestnanec tento príspevok hradí formou zrážky z platu, na účely čoho každý zamestnanec udeľuje svoj predchádzajúci súhlas.
3. Stravné lístky budú zamestnancom poskytované na základe 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. V prípade, že si zamestnanec zvolí zabezpečenie stravovania poskytnutím finančného príspevku, zamestnávateľ poukáže finančný príspevok vo výške 3,30 EUR, t. j. 2,80 EUR uhradí zamestnávateľ z vlastného rozpočtu a suma vo výške 0,50 EUR bude hrazená zo sociálneho fondu. Bližšie podmienky a postupy zabezpečovania stravovania zo strany zamestnávateľa upraví vnútorný predpis zamestnávateľa.
5. Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas dovolenky.

PIATA ČASŤ

Článok 25 Záverčné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára v roku 2022 na dobu určitú, a to od 01.07.2022 do 31.12.2022.
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 a/alebo doplnenia tejto kolektívnej zmluvy sa prijímajú formou písomných číslovaných dodatkov ku kolektívnej zmluve podpísaných oprávnenými zástupcami zmluvnými stranami.
4. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán a účinnosť dňa 01.07.2022 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.
5. Zamestnávateľ zabezpečí zverejnenie tejto kolektívnej zmluvy v Centrálnom registri zmlúv vedenom Úradom vlády SR a na webovom sídle inštitúcie. Odborové organizácie najneskôr do 15 dní odo dňa uzavretia tejto kolektívnej zmluvy oboznámia zamestnancov s jej obsahom.
6. Kolektívna zmluva sa podpisuje v štyroch rovnopisoch rovnakej právnej sily, z ktorých dva rovnopisy obdrží zamestnávateľ a po jednom rovnopise obdrží každá odborová organizácia.

V Bratislave dňa

.....
prof. PaedDr. Ivan Pavlov, PhD.
generálny riaditeľ MPC

.....
PaedDr. Eva Bruteničová
predsedníčka ZO OZ pri MPC Bratislava

.....
PaedDr. Viera Šándorová
predsedníčka ZO OZ pri MPC Prešov