



**Kolektívna zmluva  
Metodicko-pedagogického centra  
2020**

**Bratislava, august 2020**

**pre pedagogických a nepedagogických 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,  
zastúpené RNDr. Máriou Rychnavskou, PhD., generálnou riaditeľkou  
(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 predsedníčkou ZO OZ

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 predsedníčkou 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 2020**

**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 zmiernu.
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 2020, na obdobie 24 mesiacov a je platná a účinná od 01.09.2020 do 31.08.2022 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 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 RP 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, 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 schôdzach 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 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 bezodplatne služobné motorové vozidlo.

9. Zamestnávateľ pri nástupe nového zamestnanca do zamestnania poskytne priestor na informovanie tohto zamestnanca o existencii a činnosti odborových organizácií.

#### **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 zmier 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** **Pracovnoprávne vzťahy**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje s odborovými organizáciami vopred prerokovať 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, splynutie, 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 odborových organizácií na pracovné porady alebo k operatívnej prerokovávaniu skutočností týkajúcich sa pracovných, sociálnych a ekonomických podmienok 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. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborových organizácií, inak sa takýto pracovný poriadok považuje za neplatný.
8. Výpoveď daná zamestnávateľom alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s príslušnou odborovou organizáciou, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.
9. Príslušná odborová organizácia je povinná prerokovať výpoveď danú zamestnávateľom najneskôr do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa a okamžité skončenie pracovného pomeru najneskôr 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 na základe tejto kolektívnej zmluvy je možné zmluvy 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), a to najdlhšie na dobu potrebnú pre skončenie zadaných prác na príslušnom národnom projekte implementovanom MPC.
2. Dôvod na ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa bodu 1 tohto článku musí byť uvedený v pracovnej zmluve daného zamestnanca.

#### Článok 7

##### Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca MPC 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 rozhodnutia generálneho riaditeľa 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. V prípade, ak to dohodnutý druh práce umožňuje, môže zamestnanec zamestnávateľa požiadať o vykonávanie práce na inom mieste ako je miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve (ďalej len „práca z domu“), a to v rozsahu najviac päť (5) pracovných dní v jednom kalendárnom mesiaci. Žiadosť o umožnenie práce z domu sa v prípade pedagogických zamestnancov predkladá zástupcovi riaditeľa RP MPC pre pedagogické činnosti, ktorý túto žiadosť spolu so svojim vyjadrením predkladá príslušnému riaditeľovi RP MPC. O žiadosti s konečnou platnosťou rozhoduje príslušný riaditeľ RP MPC. V prípade nepedagogických zamestnancov sa táto žiadosť predkladá príslušnému vedúcemu zamestnancovi. Príslušní vedúci zamestnanci na druhom stupni riadenia posudzujú každú žiadosť o výkon práce z domu osobitne, pričom však dbajú na zásadu rovnakého zaobchádzania.

## **Článok 8** **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 nepedagogických 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 darovania krvi, pri aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov,
  - b) v deň narodenia dieťaťa na prevoz matky do zdravotníckeho zariadenia, spravidla 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,
  - e) v prípade úmrtia rodinného príslušníka v rozsahu podľa ustanovenia § 141 ods. 2 písm. d) bod 1, bod 2 a bod 3 Zákonníka práce,
  - f) v prípade svadby v rozsahu podľa ustanovenia § 141 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce.
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 zamestnanca.

## **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 profesijného rozvoja je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. Čerpanie dovolenky určuje MPC ako zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniiek 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.
4. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 111 ods. 1 tretia veta Zákonníka práce a s touto kolektívnou zmluvou určí zamestnancovi, ak ide o odborného 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 čerpanie aspoň siedmych týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.
6. Režim čerpania dovoleniiek sa spravuje plánom dovoleniiek zostaveným organizačnými útvarmi zamestnávateľa na ročné obdobie, po prerokovaní so zamestnancom. Vedúci príslušného organizačného útvaru následne predloží plán dovoleniiek odboru riadenia ľudských zdrojov a podporných činností na spracovanie a na odsúhlasenie odborovej organizácii tak, aby mohol personálny a mzdový odbor predložiť plán dovoleniiek 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 riaditeľ regionálneho pracoviska, resp. vedúci detašovaného pracoviska 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 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 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 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) písm. 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 **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 písm. 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 platov zamestnancov, pokiaľ 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 štvrtroka 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 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 poukazovanej doklade o mzde zamestnanca podľa bodu 3 tohto článku, zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi doklad o mzde v listinnej forme.

### **Článok 13 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.
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, že v súlade s §20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z. pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov a 60 rokov vyplatí 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.

### **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 príslušného kalendárneho roka.
2. Nárok na príspevok podľa bodu 1 tohto článku vzniká až po skončení skúšobnej doby.

## **ŠTVRTÁ ČASŤ**

### **Článok 15 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 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 platov 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 príslušného vedúceho zamestnanca.
2. O použití sociálneho fondu a poskytnutí príspevku rozhoduje generálny riaditeľ 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, 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 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 môžu poskytnúť len tým zamestnancom, ktorí sú u zamestnávateľa zamestnaní najmenej šesť mesiacov, neplynú 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 19** **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 s hodnotou 4,- EUR, pričom 55 % z hodnoty stravného lístka, t.j. 2,20 EUR uhradí zamestnávateľ z vlastného rozpočtu, časť v výške 0,80 EUR bude hrazená zo sociálneho fondu a zamestnanec z vlastných prostriedkov uhradí 1,- 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. Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancovi poskytovať stravné lístky aj za dni čerpania celodennej dovolenky a za prvých 10 dní trvania dočasnej práceneschopnosti zamestnanca. V prípade dočasnej práceneschopnosti sa stravné lístky poskytujú iba za tie dni dočasnej práceneschopnosti, ktoré pripadli na 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 2020, na obdobie 24 mesiacov, a to od 01.09.2020 do 31.08.2022.
2. Počas doby, na ktorú sa uzatvára táto kolektívna zmluva môže ktorákoľvek zo zmluvných strán predložiť písomný návrh akejkoľvek zmeny a/alebo doplnenia tejto kolektívnej zmluvy. Na predložený návrh sú ostatní účastníci tejto kolektívnej zmluvy povinní písomne odpovedať do 15 dní od doručenia tohto návrhu, pokiaľ sa zmluvné strany nedohodnú inak.
3. Zmeny a/alebo doplnenia tejto kolektívnej zmluvy sa prijímajú výlučne formou písomných číslovaných dodatkov ku kolektívnej zmluve podpísaných oprávnenými zástupcami zmluvných strán, pričom tieto podpisy sa musia nachádzať na tej istej listine.
4. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán a účinnosť dňa 01.09.2020 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 19.08.2020

v. r.  
**RNDr. Mária Rychnavská, PhD.**  
generálna riaditeľka  
Metodicko-pedagogického centra

v. r.  
**RNDr. Ľuboslava Ferčíková**  
predsedníčka ZO OZ  
pri RP MPC Bratislava

v. r.  
**PaedDr. Viera Šándorová**  
predsedníčka ZO OZ  
pri RP MPC Prešov