

16/2024/AM

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2024

uzatvorená dňa 02. 01. 2024 medzi zmluvnými stranami

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy (ZO OZ PŠaV) pri Centre poradenstva a prevencie, Fraštická 4, 92001 Hlohovec, zastúpená Evou Táčovskou, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie Kolektívnej zmluvy podľa Stanov základnej organizácie a splnomocnenia zo dňa 05. 05. 2023 (ďalej len odborová organizácia).

a

Centrom poradenstva a prevencie so sídlom v Hlohovci, Fraštická 4, zastúpeným riaditeľom PhDr. Stanislavom Kunákom, MBA (ďalej len zamestnávateľ).

## **Prvá časť Úvodné ustanovenia Článok 1**

### **Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy**

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/ 1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 ods. písm. d/ a článku 2 ods. 1 písm. b/ stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 05. 05. 2023, ktorým výbor odborovej organizácie, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Evu Táčovskú, predsedníčku odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01. 01. 2010. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa organizácie.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie /zmluvné strany/, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka /KZ/, namiesto označenia Zákoník práce skratka /ZP/, namiesto označenia Zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka /ZOVZ/, Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka /OVZ/ a na miesto kolektívna zmluva vyššieho stupňa skratka /KZVS/.

## **Článok 2**

### **Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

## **Článok 3**

### **Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy**

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o pracovnej činnosti, na zmluvu o dielo a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01. 01. 2024 a platí do 31. 12. 2024. Účinnosť článkov, ktoré sú viazané KZVS a na rozpočet, t. j. článkov 7, 8, 10, 11, 13, 14 a 26, končí dňom 31. 12. 2024. Účinnosť ostatných článkov nevymenovaných v predchádzajúcej vete skončí 31. 12. 2024.

#### **Článok 4**

##### **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 „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

#### **Článok 5**

##### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

#### **Článok 6**

##### **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
3. Novoprijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

#### **Druhá časť**

##### **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

#### **Článok 7**

##### **Príplatky, odmeny, zaradenie NZ do najvyššieho platového stupňa**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi:
  - a) Odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.
  - b) Odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50-tich a 60-tich rokov veku, vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c OVZ).
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností, ak napr. zamestnanec podáva zvýšené pracovné úsilie vo vlastnom pracovnom čase, napríklad: dlhodobé zastupovanie, prestavba budovy, výmena okien, maľovanie... (§ 10 OVZ). Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6% zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
4. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať činnosť nad rámec pracovnej náplne. Táto činnosť bude mesačne vyhodnotená za každého zamestnanca vo výkazoch (pozri Príloha A).
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určitú pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.

6. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu nevykonávania práce nad rámec pracovnej náplne alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky). O tomto kroku je informovaná zástupkyňa odborovej organizácie pri CPP.
7. Príplatok za profesijný rozvoj bude pridelený v prípade splnenia podmienok v zmysle zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene doplnení niektorých zákonov a s Vyhláškou MŠ SR č. 445/2009 Z. z. o kontinuálnom vzdelávaní, kreditoch a atestáciách a v súlade so schváleným ročným plánom profesijného rozvoja v CPP Hlohovec:
  - a) Odborným zamestnancom za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérnom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6% z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor.
  - b) Odborným zamestnancom za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti v rámci profesijného rozvoja patrí po absolvovaní každých 50 hodín inovačného vzdelávania príplatok vo výške 3% z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, najviac však za 200 hodín vo výške 12% a to po častiach i v celku.
  - c) Zamestnávateľ uzná príplatok len v prípade vopred schváleného plánu profesijného rozvoja v ktorom je konkrétny program inovačného vzdelávania uvedený. V opačnom prípade ho uznať nemusí.
  - d) Príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov, resp. za inovačné vzdelanie.
  - e) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie I., II. atestácie,
  - f) Zamestnávateľ odoberie dňa 31. augusta 2026 kreditový príplatok za profesijný rozvoj odbornému zamestnancovi, ktorý bol priznaný do 31. augusta 2019.
  - g) Zamestnávateľ odoberie, alebo zníži príplatok za profesijný rozvoj odbornému zamestnancovi po uplynutí 7 ročného obdobia od získania osvedčenia inovačného vzdelania.
8. Podľa zákona 553/2003 Z. z. zamestnávateľ priznáva nepedagogickým zamestnancom najvyššiu platovú tarifu triedy, do ktorej sú zaradení nezávisle od dĺžky započítanej praxe.
9. Činnosti nad rámec pracovných povinností si zapisuje každý zamestnanec za seba na zvláštny hárok, ktorý do 25. daného mesiaca odovzdá v tlačenej forme a s podpisom osobne riaditeľovi. Na základe výstupov potom riaditeľ priznáva, resp. modifikuje, alebo mesačne prehodnocuje osobný príplatok zamestnancov, o čom v prípade Mgr. Alici Kunákovvej, príbuznej riaditeľa CPP, informuje vedúcu oddelenia špeciálno-pedagogickej diagnostiky a reedukácie, ktorá má právo sa k osobnému príplatku menovanej vyjadriť a zástupcu zamestnancov (predseda ZO OZ).
10. Osobný príplatok nepatrí začínajúcemu zamestnancovi.
11. Osobný príplatok nie je nárokovateľná zložka platového dekrétu.

## Článok 8

### Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

## Článok 9

### Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, po skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:

- a) jeho **priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d) **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:
- a) jeho **priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b) **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e) **päťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. 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 v sume **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho **2 funkčných plátov**, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
5. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
6. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

## Článok 10

### Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2024 je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume 2% z jeho funkčného platu.
3. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

## Článok 11

### Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ).

## Článok 12

### Pracovný čas zamestnancov

1. V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ v roku 2024 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas, má v roku 2024 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

## Článok 13

### Dovolenka na zotavenie

1. Odborní zamestnanci:  
V zmysle novely zákonníka práce sa od 01. 01. 2015 dopĺňa ustanovenie §103 odsek 3 tak, že odborní zamestnanci (riaditeľ, špeciálny pedagóg, psychológ, kariérový poradca, sociálny pedagóg, sociálny pracovník) majú dovolenku najmenej 8 týždňov. Podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2015 majú nárok na ďalší 1 týždeň, tzn., že odborní zamestnanci majú výmeru dovolenky **9 týždňov**.
2. Nepedagogickí zamestnanci:  
Základná výmera dovolenky zo zákona sú 4 týždne. V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň. V podnikovej kolektívnej zmluve v záujme priaznivejších podmienok zamestnávania sa zvyšuje výmera dovolenky o ďalší jeden týždeň pre nepedagogických zamestnancov. Dovolenka vo výmere **6 týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka nedovršil 33 rokov. Zamestnanec, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov, má nárok na dovolenku **7 týždňov**.

## Tretia časť

### Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

## Článok 14

### Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

## Článok 15

### Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ /ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi/ v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30-tich dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky /ďalej ministerstvo/.
3. Ak zmluvné strany kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je

splatná do 15-tich dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

#### **Článok 16**

##### **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postupy riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 4 ZP).

#### **Článok 17**

##### **Zabezpečenie činnosti odborových orgánov**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje po dobu existencie odborovej organizácie jej poskytnúť používanie telefónnej linky za účelom telefonického spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času odborným zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu najmenej však:
  - predseda výboru ZO do 5 dní v roku
  - členovia výboru ZO v nevyhnutnom rozsahu
  - členovia komisie BOZP v nevyhnutnom rozsahu

#### **Článok 18**

##### **Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti**

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ najmä:

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
  - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ)
  - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 ZP)
  - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP)
  - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP)
  - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)
  - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP)
  - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP)
  - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP)
  - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP)
  - vymedzenie okruhu ťažkých telesných a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP)
  - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP)
  - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP)

- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP)
  - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 7 ZP)
  - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom фонде)
- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z jedného na iného zamestnávateľa najneskôr 1 mesiac predtým
  - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
  - o dôvodoch prechodu pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
  - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
  - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za pol roka (§47 ods. 4 ZP)
  - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP)
  - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP)
  - pri hromadnom prepúšťaní o:
    - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
    - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
    - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
    - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
    - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
  - výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP)
  - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozborov hospodárskych a štatistických výkazov (§ 229 ods.1,2 ZP)
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP)
  - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností vyplývajúcich z pracovných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
  - opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
  - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
  - nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)
  - organizáciu práce v noci (§ 98 ods.2 ZP)
  - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141 ZP)
  - stanovenie podmienok prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 7 pís. a/ ZP)
  - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 7 pís. b/ZP)
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP)
  - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§159 ods.4 ZP)
  - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP)
  - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolenia (§ 198 ods. 2 ZP)
  - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP)

- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 pís. b/ ZP)
  - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 pís. c/ ZP)
  - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 pís. d/ ZP)
  - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§237 ods.2 pís. e/ ZP)
- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcej z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP)

### **Článok 19**

#### **Zväzky odborovej organizácie**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods. 1 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

### **Článok 20**

#### **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR č.140/2008 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení zákona č.355/2007 Z. z., o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP ) sa zaväzuje 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 v záujme toho sa zaväzuje:
  - a) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§6 ods. 1 pís. k/ zákona o BOZP)
  - b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 pís. o/ zákona o BOZP)
  - c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 5 zákona o BOZP
  - d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a s ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku, s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP)
  - e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP)
  - f) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 pís. a/ zákona o BOZP )
  - g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 pís. b/ zákona o BOZP)
  - h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 pís. a/ zákona o BOZP)



- i) zabezpečiť zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 pís. b/ zákona o BOZP)
- j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 ZP a § 19 ods. 5 zákona o BOZP)
- k) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP)
- l) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečiť dodržiavanie tohto zákazu (§ 7 zák. č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods. 5 zákona o BOZP)
- m) kontrolovať, či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods.1 pís. b/ zákona o BOZP)
- n) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 a § 29 zákona o BOZP)

## Článok 21

### Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
  - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami
  - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sama vyšetrovať
  - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach
  - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
  - e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP
  - f) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne jedenkrát za rok rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu.
4. Jedenkrát za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

## Článok 22

### Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ umožní:

- a) preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca,
- b) vybaviť zamestnancov ochrannými rúškami, respirátormi a ochrannými štítmami,
- c) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výšku náhrady príjmu:
  - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 70 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
  - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 70 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 Zák. č. 462/2003 Z. z.).
- e) počas letných prázdnin, najmä z dôvodu teplého letného počasia, v trvaní od 1. 7. – 23. 8. 2024 umožniť riaditeľ CPP Hlohovec zamestnancom pred ukončením pracovnej zmeny 1,5 hodiny denne prácu z domu.
- f) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní jedného dňa v kalendárnom roku s náhradou mzdy z iných dôvodov ako sú osobné prekážky v práci (tzv. sick day) v

zmysle § 141 ods. 3 písm. b/ Zákonníka práce. O čerpanie takéhoto pracovného voľna je zamestnanec povinný požiadať najneskôr v deň jeho čerpania do 8.00 hod. Pri nevyčerpaní pracovného voľna nevzniká zamestnancovi nárok na jeho preplatenie, resp. prenos do ďalšieho kalendárneho roka. Zamestnanec si prednostne čerpá dovolenku z predchádzajúceho kalendárneho roka pred čerpaním sick day.

### **Článok 23**

#### **Starostlivosť o zamestnancov**

1. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností podporí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu, vrátane detskej, v súlade s vnútroorganizačnými zásadami.
2. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ mu v tom nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke do 5-tich dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.
3. Zamestnávateľ umožní v priebehu kalendárneho roka všetkým zamestnancom zúčastniť sa na spoločnom Teambuildingu v rozsahu jedného pracovného dňa.
4. Zamestnávateľ, ako poďakovanie za odvedenú prácu pre zamestnancov v prípade dostatku finančných prostriedkov zo sociálneho fondu zabezpečí posedenie s občerstvením. Posedenie bude vykonané 2x do roka, a to na konci školského roka (august) a na konci kalendárneho roka (december). Hodnota občerstvenia je poskytovaná zamestnancovi podľa § 5 odst. 7 písm. o) Zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov, zo sociálneho fondu a je oslobodená od dane.
5. Zamestnávateľ, ako poďakovanie za odvedenú prácu pre zamestnancov môže v prípade dostatku finančných prostriedkov poskytnúť zo sociálneho fondu ku koncu kalendárneho roka benefity v podobe napr. kultúrnych podujatí, vitamínových balíčkov, alebo darčkových poukážok. Ich hodnota je podľa § 5 odst. 7 písm. o) Zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov oslobodená od dane.
6. Zamestnancovi, mužovi bude pri narodení dieťaťa poskytnutý zamestnanecký benefit 5 dní nad rámec RD bezprostredne po príchode manželky/partnerky z pôrodnice.
7. Zamestnancovi/zamestnankyni bude bezprostredne po vlastnej svadbe, najneskôr do 30 dní, poskytnutý zamestnanecký benefit 5 dní nad rámec RD.
8. Riaditeľ môže udeliť zamestnancom v rámci kalendárneho roka do 5 dní riaditeľského voľna napr. z prevádzkových dôvodov (rôzne poruchy, odstávky vody, električky, rekonštrukcie, ktoré znemožňujú prevádzku, alebo významne znižujú hygienický štandard v CPP) a v ďalších nepredvídateľných situáciách. Riaditeľské voľno nemožno udeliť individuálne.
9. Riaditeľ môže udeliť zamestnancovi Home Office (maximálne 5 pracovných dní v priebehu kalendárneho roka). O udelenie Home Office musí zamestnanec požiadať a to aj prostredníctvom elektronickej komunikácie. Po ukončení Home Office zamestnanec predloží zamestnávateľovi Prehľad o činnosti zamestnanca, najneskôr nasledujúci pracovný deň.

### **Článok 24**

#### **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako 4 hodiny.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie umožnením jedného teplého hlavného jedla, vrátane pitného režimu v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou najmenej vo výške 55% ceny jedla, pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách Z. č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov. 4,02 eur – príspevok bude hradený z výdavkového účtu zamestnávateľa

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,98 eur na jedno hlavné jedlo.

#### Článok 25

##### Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje podporovať prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, ako aj to, že zamestnanci budú poverení činnosťami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu na základe schváleného plánu profesijného rozvoja, bude poskytovať štúdium v rámci služobných ciest a ekonomické zabezpečenie v súlade s platnou legislatívou.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu na základe schváleného plánu profesijného rozvoja, bude poskytovať štúdium formou Home Office a ekonomické zabezpečenie v súlade s platnou legislatívou.

#### Článok 26

##### Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne :  
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený :
  - a) povinným prídelom vo výške 1% a
  - b) ďalším prídelom vo výške 0,25% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Čerpanie sociálneho fondu bude nasledovné :
  - a) príspevok na stravovanie nad rámec všeobecne platných právnych predpisov v sume 98 euro centov na jedno hlavné jedlo
  - b) na regeneráciu pracovnej sily k 31. 12. príslušného roku zostatok sociálneho fondu prepočítane na zamestnanca
  - c) na kultúrne a spoločenské podujatia.
4. Zamestnávateľ uhradí zo sociálneho fondu náklady na školenia odborového zväzu zástupcovi zamestnancov CPP.

#### Štvrtá časť

#### Článok 27

##### Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Hlohovci 02. 01. 2024

ZO OZ PŠaV na Slovensku  
pri CPaP v Hlohovci

*Eva Táčovská*

Eva Táčovská

predseda ZO OZ pri CPP v Hlohovci

 Centrum  
poradenstva a prevencie

Františkov  
92/01 Hlohovec

1

*PhDr. Stanislav Kunák*  
PhDr. Stanislav Kunák, MBA  
riaditeľ CPP Hlohovec

**Kritériá na zvýšenie tarifného platu o osobný príplatok a odmeny**


Môžu to byť činnosti nad rámec pracovnej náplne v nasledovných oblastiach:

1. Riadiace schopnosti (u vedúcich)
2. Výsledky riadenia kolektívu (u vedúcich)
3. Osobná zaangažovanosť pri plnení náročných a časovo limitovaných úloh, vyžadujúcich si komplexný prístup a ochotu pracovať nad rámec svojich pracovných povinností
4. Ochota pri preberaní úloh, aktívne riešenie a realizácia prijatých úloh
5. Splnenie vopred určenej, časovo limitovanej úlohy, ktorá je nad rámec pracovných povinností
6. Pravidelná spolupráca s inými organizáciami v rezorte i mimo neho a zapájanie sa do činností súvisiacich s prezentáciou CPP na verejnosti
7. Záujem o ďalší odborný rozvoj
8. Pravidelná publikačná činnosť v odborných publikáciách, časopisoch, v regionálnych časopisoch
9. Tvorba pomôcok na reedukáciu...
10. Evidencia knižnice, výpožičiek, zaraďovanie nových knižných titulov, vyradovanie...
11. Evidencia psychodiagnostických testov, výpožičiek...
12. Výkonnosť, kvalita práce a zodpovedný prístup
13. Inovatívny prístup, získavanie a využívanie najnovších odborných poznatkov a materiálov
14. Tvorivosť a iniciatíva
15. Zmysel pre spoluprácu a komunikatívnosť
16. Efektívne využívanie pridelených pomôcok a materiálov, šetrenie materiálom
17. Ústretovosť pri riešení vzniknutých situácií – včasné plnenie úloh
18. Zabezpečovanie sponzorstva (finančná, materiálna pomoc)
19. Vypracovanie a realizácia projektu
20. Tvorba a aktualizácia webovej stránky...
21. Písanie zápisníc z porád, konzílií...
22. Zodpovednosť za bezpečnostný systém CPP Hlohovec, pohotovosť a dodržiavanie postupu v prípade narušenia objektu uvedeného v smernici o Ochrane majetku a manipulácii s kľúčmi
23. Pravidelná starostlivosť o kvety a výzdobu v spoločných priestoroch, aktualizácia násteniek na chodbách
24. Sťahovanie inventáru
25. Upratovanie skladových priestorov, archívu
26. Odvoz smetia, kartónov... na zberný dvor vlastným dopravným prostriedkom
27. Mimoriadne upratovacie práce a pravidelné pranie a žehlenie uterákov, utierok a ďalšie...
28. Pravidelné aktualizovanie účtovných a personálnych programov
29. Používanie vlastného motorového vozidla na služobné účely bez nároku na kompenzáciu (dovoz tovaru...).

ZO OZ PŠaV na Slovensku  
pri CPaP v Hlohovci

*Eva Táčovská*  
Eva Táčovská

predseda ZO OZ pri CPP v Hlohovci

 Centrum  
poradenstva a prevencie  
Fraštková  
929 Hlohovec

*PhDr. Stanislav Kunák*  
PhDr. Stanislav Kunák, MBA  
riaditeľ CPP Hlohovec