

KOLEKTÍVNA ZMLUVA



Júl 2024

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

zmluvné strany

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri Centre pre deti a rodiny Martin, Hviezdoslavova č. 62,036 01 Martin zastúpená,
Lubošom Líškom predsedom
(ďalej len „odborová organizácia“)

na jednej strane

a

Zamestnávateľ Centrum pre deti a rodiny Martin, Hviezdoslavova č. 62, 036 01 Martin zastúpený,
Mgr. Alenou Matejovou riaditeľkou
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na druhej strane

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

ČASŤ I **Úvodné ustanovenia**

Článok 1 **Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy**

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „SOZ ZaSS“) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-10, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou č. 3724/1991- A/V-4 zo dňa 09.12.1991 vydanou Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny, Špitálska 8, 812 67 Bratislava. Oprávnenie riaditeľa rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z funkcie štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
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 Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmiar a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2 **Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

Zamestnávateľ uznáva Odborovú organizáciu v zmysle § 230 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera. V zmysle § 231, ods. 1 ZP, Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienky zamestnávania.

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 zastúpenými odborovou organizáciou v súlade s ZOVZ, s OVZ a ZP, ako aj Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorý pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z .z. v znení neskorších predpisov (ďalej len KZVS“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
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 brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo tele-prácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o plate za prácu nadčas a platovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o platovej kompenzácii za sťažený výkon práce.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Táto zmluva nadobúda účinnosť po jej zverejnení v Centrálnom registri zmlúv a to od 1. júla 2024 do 30. júna 2025.

Článok 4 **Zmena kolektívnej zmluvy**

KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán a to vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie KZ môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná sa vyjadriť najneskôr do 30 dní odo dňa doručenia návrhu a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté. Dohodnuté zmeny sa označia ako „ Dodatok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uchovávajú túto KZ po dobu 5 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 15 dní od jej doručenia. Termín a spôsob oboznámenia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude zoznam oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

ČASŤ II

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 7

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov. Súčasne uznáva právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a zastávať volené odborové funkcie.
2. Výbor základnej organizácie pri Centre pre deti a rodiny Martin /ďalej len CDR/, ktorý v mene zamestnancov CDR Martin uzatvára KZ, úplne podporuje, uznáva práva zamestnávateľa rozhodovať a riadiť organizáciu tak, aby bola dosiahnutá kvalitná starostlivosť o deti umiestnené v CDR Martin a v starostlivosti profesionálnych náhradných rodičov.
3. Zamestnávateľ sa bude podľa potreby, minimálne raz za pol roka, na požiadanie výboru stretávať s výborom odborovej organizácie s cieľom riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.

Článok 8

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytne odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti, s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
3. Súčasne podľa svojich prevádzkových možností poskytne bežné kancelárske potreby a prístup k telefónnej linke, internetovému spojeniu, tlačiarňi a rozmnožovacej technike.
4. Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytne odborovej organizácii dopravné prostriedky v konkrétne odôvodnených prípadoch na základe predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa.
5. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.
6. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na jeho webovej stránke bola uverejnená informácia o pôsobení základnej odborovej organizácie, spolu s kontaktnými údajmi jej funkcionárov.

Článok 9

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie. Členovia odborového orgánu budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.
2. Zamestnávateľ môže dať členovi výboru základnej odborovej organizácie výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer, len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z toho dôvodu neplatné. Ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77, ZP zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

Článok 10

1. Činnosť funkcionárov odborovej organizácie, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontrolnej činnosti a kolektívneho vyjednávania..

Článok 11

1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne, vo vopred dohodnutom termíne.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena pripadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 12

1. Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak budú predmetom rokovania pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie Odborovej organizácii.

Článok 13

Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí 1 % z jeho čistého mesačného zárobku alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat a zrazenú finančnú čiastku bezodkladne poukáže v prospech ním určeného účtu.

ČASŤ III

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

Riešenie kolektívnych sporov

Kolektívny spor o plnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy bude riešený na úrovni vytvorenej komisie pri paritnom zastúpení každej zo zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 30 dní, ak sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pred uvedenou paritnou komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Článok 15

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 (§ 13 ZP).

Článok 16

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 §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej :
 - a) jednu miestnosť – kancelária č. 0502a v priestoroch CDR Martin, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie,
 - b) jednu telefónnu linku za účelom telefonického spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
 - c) vnútorné zariadenie miestnosti,
 - d) všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,
 - e) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania,

oboznámene zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

Článok 17

Spoluúčasť zamestnávateľa a zástupcov zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch

1. 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
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 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 času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác 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),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde),
- dlhodobé uvoľnenie na výkon odborovej funkcie,
- poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu na výkon odborovej funkcie,

b) Písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvodoch prechodu,
 - c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) o 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. 6 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 skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - f) o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ZP) a ods. 4 ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbory a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);

g) Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§88 ods. 1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie 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 povolania (§ 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 písm. b) ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. 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 písm. d) ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP);
- návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku

Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu spravidla do 15 kalendárnych dní, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody alebo ZP alebo iný právny predpis neustanovuje inak.

d) umožniť odborovej organizácii

- vykonávanie kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy.
- Zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení o vstupe na jeho pracoviská. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
- Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:
 - a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - d) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
 - e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
- Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

e) kolektívne vyjednávanie

- Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
- Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať do 15 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
- Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie. O návrhu kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia Výboru základnej odborovej organizácie môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.
- Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.
- Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
- Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších právnych predpisov.

Článok 18

Súčinnosť odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia Výboru zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 19

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov 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) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP) a umožniť zástupcom zamestnancov účasť na šetrení pracovného úrazu,
 - c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
 - d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a 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 (zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane verejného zdravia v znení neskorších predpisov a § 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
 - g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. 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 písm. a) zákona o BOZP),

- i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim (pitná voda, minerálne vody), ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny;
- j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou platu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),
- k) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- l) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- m) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PVVaŠ (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- n) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

Článok 20

Kontrola odborovým orgánom 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 utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP

Článok 21

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady s náhradou platu,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).

Článok 22

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

Základná organizácia môže umožniť členom ZO OZ rekreačný pobyt podľa aktuálnej ponuky OZ.

Článok 23

Rekondičný pobyt

Zamestnávateľ je povinný:

- a) Zabezpečiť v rámci BOZP podľa § 11 ods. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov zamestnancom, ktorí vykonávajú tzv. vybrané povolanie rekondičný pobyt. Na účely zabezpečenia rekondičných pobytov je vybraným povoláním také povolanie, v ktorom sa vykonáva riziková práca zaradená rozhodnutím

príslušného úradu verejného zdravotníctva do tretej a štvrtej kategórie náročnosti práce. Zabezpečiť rekondičný pobyt, ak ide o zamestnancov, ktorí vykonávajú vybrané povolanie, a ak je splnená podmienka účelnosti z hľadiska prevencie poškodenia zdravia.

b) Rekondičného pobytu sa musí zúčastniť zamestnanec pracujúci v tretej kategórii, ktorý vykonáva prácu nepretržite päť rokov, a zamestnanec vykonávajúci prácu v štvrtej kategórii, ak vykonáva prácu nepretržite štyri roky. Na ďalšom rekondičnom pobyte sa musia zamestnanci zúčastniť raz za tri roky podľa § 11 ods. 12 č. 124/2006Z.z.

c) Deň nástupu, miesto a dĺžku rekondičného pobytu určuje zamestnávateľ. Minimálna dĺžka je sedem dní. Obsah rekondičného pobytu určuje lekár v spolupráci so zamestnávateľom. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi zabezpečiť cestu do miesta rekondičného pobytu a späť, ubytovanie, celodenné stravovanie a obsah rekondičného pobytu. Zamestnávateľ hradí zamestnancovi všetky náklady súvisiace s rekondičným pobytom.

d) Podľa § 137 ods. 4 písm. j) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v z. n. p. (ďalej len „ZP“) je občianskou povinnosťou najmä činnosť pri povinnej účasti zamestnancov na rekondičných pobytoch. Ustanovenie § 138 ZP ukladá zamestnávateľovi povinnosť poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na rekondičných pobytoch. Zamestnávateľ hradí zamestnancovi všetky výdavky spojené s rekondičným pobytom a zároveň mu poskytuje náhradu mzdy. Porušenie povinnosti zamestnanca zúčastniť sa rekondičného pobytu môže byť porušením pracovnej disciplíny.

ČASŤ IV

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 24

Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s programom Centra pre deti a rodiny Martin, s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré zamestnanec musí pri práci dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

Článok 25

1. Výberové konania v zmysle § 5 Zákona 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme sú určené pre vedúcich zamestnancov, ďalšie výberové konania prebiehajú v zmysle zákona 138/2019 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ďalej v zmysle zákona 305/2005 Z.z. o sociálnoprávnej ochrane detí a sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov (napr. sociálny pracovník, sociálny pracovník NP DEI NS III).

2. Ak sa pracovné miesto obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 č. 552/2003 Z.z., najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.

3. Výberové konania na pracovné pozície napr. pomocný vychovávateľ, opatrovateľ, sestra, odborný referent, vodič – údržbár prebiehajú formou osobného pohovoru.

4. Zamestnávateľ informuje zamestnancov o výberových konaniach na voľné pracovné miesta na mieste prístupnom pre všetkých zamestnancov pred ich vyhlásením v tlači alebo iných všeobecne prístupných prostriedkoch masovej komunikácie.

Článok 26

Zamestnávateľ informuje o voľných pracovných miestach na svojej webovej stránke.

Článok 27

Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz za pol rok informáciu o novo uzatvorených pracovných miestach.

Článok 28

Skúšobná doba

1. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a

vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.

2. Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná.

Článok 29 Pracovný pomer

Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

Článok 30 Pracovný pomer na určitú dobu

1. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dva krát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné, okrem dôvodov uvedených v Zákonníku práce v súlade s § 48 ods. 4, písm. d) Zákonníka práce, len u profesionálnych náhradných rodičov počas starostlivosti o konkrétne dieťa, prípadne po skončení starostlivosti o uvedené dieťa a začatí starostlivosti o ďalšie dieťa a pri vykonávaní prác v rámci národných projektov a iných projektov, ktoré zamestnávateľ realizuje.

2. Pred ukončením pracovného pomeru zamestnanca z dôvodu organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení (§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce) využije zamestnávateľ všetky možnosti jeho ďalšieho zamestnávania.

Článok 31 Pracovný čas

1. Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.

2. Doba odpočinku je akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom.

3. Pracovný čas, je čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v príslušnom týždni po rozvrhnutí ustanoveného týždenného pracovného času, je určený týždenný pracovný čas.

4. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodín týždenne

5. Pracovný čas profesionálneho náhradného rodiča je zadefinovaný v pracovných zmluvách takto:

5.1 Pracovný čas profesionálneho náhradného rodiča je časový úsek, v ktorom profesionálny náhradný rodič

a) poskytuje starostlivosť dieťaťu, je k dispozícii prevziať do starostlivosti ďalšie dieťa a plní ďalšie povinnosti súvisiace s výkonom práce profesionálneho náhradného rodiča alebo

b) neposkytuje starostlivosť dieťaťu, je k dispozícii prevziať do starostlivosti dieťa a plní ďalšie povinnosti súvisiace s výkonom práce profesionálneho náhradného rodiča.

5.2 Profesionálny náhradný rodič si sám rozvrhuje pracovný čas a dobu odpočinku počas dňa tak, aby zabezpečil poskytovanie starostlivosti dieťaťu v súlade s potrebami dieťaťa, bol k dispozícii prevziať do starostlivosti dieťa a mohol plniť ďalšie povinnosti súvisiace s výkonom práce profesionálneho náhradného rodiča.

5.3 Dobu odpočinku si profesionálny náhradný rodič plánuje najmä podľa programu dieťaťa, ktorému poskytuje starostlivosť, programu rodiny a rodinných zvyklostí.

Pracovný čas sa eviduje podľa dní, počas ktorých profesionálny náhradný rodič vykonával v kalendárnom mesiaci prácu profesionálneho náhradného rodiča.

6. Za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda, sa považuje aj účasť na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, čas trvania povinného preškoľovania (napr. BOZP, požiarne ochrana, rizikové faktory a pod.), seminárov, pracovných porád, školení, týkajúcich sa sústavného vzdelávania, ktorých sa zamestnanec zúčastňuje na príkaz zamestnávateľa, alebo mu táto povinnosť vyplýva z príslušných právnych predpisov a to bez ohľadu, či ich absolvuje v čase pracovnej zmeny alebo mimo rámca rozvrhu pracovných zmien zamestnanca.

7. Zamestnancom možno nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas na jednotlivé týždne len po dohode s odborovou organizáciou alebo po dohode so zamestnancom, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac troch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.

8. Kolektívnou zmluvou alebo po dohode s odborovým orgánom môže zamestnávateľ zaviesť na pracoviskách pružný pracovný čas. Základný pracovný čas a voľiteľný pracovný čas vymedzí zamestnávateľ v pracovnom poriadku.

9. Zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov. Osobitne prihliadne na potreby tehotných zamestnankýň a zamestnankýň a zamestnancov starajúcich sa o deti alebo inú odkázanú osobu.

10. Zamestnávateľ je povinný vyhovieť žiadosti tehotnej zamestnankyne a zamestnankyne alebo zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

11. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné. Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.“

Článok 32

1. Pracovný čas pre riaditeľku, všetkých administratívnych pracovníkov ekonomicko prevádzkového úseku, všetkých administratívnych pracovníkov sociálneho úseku, psychologičky, špeciálnu pedagogičku a pomocných vychovávateľov s ekonomickou agendou je stanovený podľa § 88 a § 89 Zákonníka práce ako pružný pracovný čas v mesačnom (kalendárny mesiac) pracovnom období. Základný pracovný čas je od 8.00 do 14.00 hod., jedná sa o časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku počas pracovných dní v kalendárnom týždni. Voľiteľný pracovný čas je od 6.00 do 8.00 hod., a 14.00 do 18.00 hod., jedná sa o časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas teda celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období počas pracovných dní v kalendárnom týždni.

2. Pružný pracovný čas sa neuplatní, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu. Zamestnávateľ na tento účel určuje pevný začiatok pracovnej zmeny 7.00 hod., a pevný koniec pracovnej zmeny 15.00 hod.

3. Dĺžka pracovnej zmeny pri uplatnení pružného pracovného času môže byť najviac 12 hodín § 88 ods. 6/ZP.

4. Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy v rozsahu skutočného trvania prekážky, avšak maximálne v rozsahu 7,5 hodiny nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno. Za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca § 143 ods. 2/ZP.

Článok 33

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút, ak pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín. Táto doba sa do pracovného času nezapočítava.

Článok 34

Práca nadčas je nariadovaná len v tomto rozsahu a za týchto podmienok:

- práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas mimo základného pracovného času,
- priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín a zamestnanca priameho kontaktu 43 hodín,
- v kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín,
- práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac 4 mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich,
- zamestnávateľ môže dohodnúť so zamestnancom prácu nadčas len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem.

Článok 35 Pracovná pohotovosť

1. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku.
2. Zamestnávateľ môže zamestnancovi nariadiť alebo s ním dohodnúť pracovnú pohotovosť mimo pracoviska aj na dobu, počas ktorej zamestnanec nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti.

Článok 36 Nočná práca

1. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou
2. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok .
3. Zamestnávateľ najmenej jedenkrát ročne prerokuje s odborovou organizáciou organizáciu práce v noci.

Článok 37 Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
2. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku ako aj zamestnancovi, ktorý dosiaľ nedovŕšil 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa.
3. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku (vychovávateľa, psychologičky a špeciálny pedagóg).
4. Nárok na dodatkovú dovolenku v rozsahu 1 týždňa vzniká zamestnancovi, ktorý pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času.
Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky
Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.
Dodatková dovolenka v zmysle § 106 ZP patrí zamestnancom na tomto pracovisku:
- úsek starostlivosti o deti: hlavná sestra, sestra, opatrovateľka, vychovávateľ, pomocní vychovávateľ, pracujúci na špecializovaných samostatných skupinách
5. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.“
6. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.
7. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin.
8. Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov.

Článok 38 Pracovné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu alebo bez náhrady platu najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 136 až 141 ZP, ak v tejto kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.

3. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednanie.

4. Zamestnávateľ poskytne členovi Výboru základnej odborovej organizácie na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ poskytne členovi Výboru základnej odborovej organizácie na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu mesačne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút. Ak u zamestnávateľa pôsobí viacero odborových organizácií, písomne oznámia zamestnávateľovi rozdelenie pracovného voľna. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán.

5. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

6. Zamestnávateľ poskytne členom Výboru odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytovaného podľa bodu 4 tohto článku.

Článok 39

Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najmä o:

a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,

b) dôvodoch prechodu,

c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,

d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.

2. Zamestnávateľ prerokuje s cieľom dosiahnuť dohodu s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.

3. Ak sa zamestnancovi majú prevodom zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP ku dňu prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76 ZP a čl. 31 ods. 1 tejto KZ.

4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, funkcia a právne postavenie členov Výboru odborovej organizácie vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu zostanú zachované až do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

5. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

Článok 40

Skončenie pracovného pomeru

1. Pracovný pomer možno skončiť:

a) dohodou,

b) výpoveďou,

c) okamžitým skončením,

d) skončením v skúšobnej dobe

2. Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby.

3. Pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca.

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

Článok 41

Dohoda o skončení pracovného pomeru

1. Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa

skončí dohodnutým dňom.

2. Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm a/ až c/.

3. Jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydá zamestnávateľ zamestnancovi.

Článok 42 **Výpoveď**

1. Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

2. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v Zákonníku práce. Dôvod výpovede sa musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

3. Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto miesto iného zamestnanca.

4. Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.

Článok 43 **Odstupné**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmeňovaného podľa Zákona 553/2003 Z.z. s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm a/ alebo písm. b/ ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške:

a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) štvornásobku jeho funkčného platu, 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/ ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške:

a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer trval menej ako dva roky,

b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať a najviac dvadsať rokov,

e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

Článok 44 **Odchodné**

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 v

sume jeho dvojnásobku funkčného platu ,ak požíada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho dvojnásobku funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 45 **Organizačné zmeny**

1. Zamestnávateľ pri prípadnom prepúšťaní zamestnancov z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP (tzv. organizačné zmeny) prihliadne na sociálnu a ekonomickú situáciu zamestnancov a podľa možnosti neskončí pracovný pomer

- a) s oboma zamestnancami – manželmi súčasne,
- b) s osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 15 rokov,
- c) so zamestnancom, ktorý je výlučným živiteľom rodiny,

2. Ak zamestnávateľ skončí pracovný pomer so zamestnancom podľa z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP, zamestnancovi patrí odstupné nad rámec vo výške jeho priemerného mesačného zárobku .

3. Zamestnávateľ bude viesť evidenciu zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP. Ak sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto do jedného roka po skončení pracovného pomeru a zamestnanec v evidencii bude spĺňať podmienky, zamestnávateľ takémuto zamestnancovi ponúkne uzatvorenie pracovného pomeru.

4. Zamestnávateľ bude informovať zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru a s prihlásením do evidencie uchádzačov o zamestnanie vedenej na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.

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

Článok 46 **Platové podmienky zamestnancov**

Všeobecné ustanovenia

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z., všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci, podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu.

2. Platové podmienky dohodnuté v tejto kolektívnej zmluve sa vzťahujú na všetkých zamestnancov zamestnávateľa. Zamestnávateľ uplatní platové podmienky bez akejkoľvek diskriminácie a garantuje rovnaký plat za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.

3. Zamestnancovi podľa všeobecne záväzných právnych predpisov a podmienok dohodnutých v tejto KZ patrí:

a) tarifný plat

-podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v prílohe č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z. z.;

-pedagogickému a odbornému zamestnancovi podľa prílohy č. 4 k zákonu č. 553/2003 Z. z.

b) plat za prácu nadčas

c) príplatok za prácu vo sviatok

d) príplatok za prácu v noci

e) príplatok za prácu v sobotu

f) príplatok za prácu v nedeľu

g) platová kompenzácia za sťažený výkon práce

h) plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

i) príplatok za zmenu

j) osobný príplatok

k) kreditový príplatok

l) príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla a príplatok za vedenie služobného motorového vozidla

m) príplatok za riadenie

n) príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

o) odmena

4. Zamestnancovi, ktorý vykonáva odborné pracovné činnosti poradensko psychologických služieb a sociálnej práce v zariadeniach sociálnych služieb alebo v zariadeniach sociálno právnej ochrany detí a sociálnej kurately, ktorý je zaradený do 4. – 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, patrí zvýšenie o 5 %.

5. Zdravotníckemu pracovníkovi zaradenému do 4. až 11. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, patrí zvýšenie tarifného platu o 25 %. Zvýšenie tarifného platu určí zamestnávateľ pevnou sumou tak, aby bola zachovaná proporcionalita rastu tarifného platu s prihliadnutím na náročnosť vykonávanej práce a požadované kvalifikačné predpoklady.

6. Zamestnancovi pri splnení ustanovených podmienok patrí osobný príplatok.

7. Zamestnancovi pri splnení podmienok možno priznať odmenu.

8. Zamestnávateľ poskytuje plnenie zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho životného výročia.

Článok 47 Plat za prácu nadčas

1. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí.

2. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov po vykonaní práce patrí zamestnancovi zvýšenie podľa bodu 1.

Článok 48 Príplatok za prácu vo sviatok

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu.

2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna; v tomto prípade príplatok podľa bodu 1 zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov po vykonaní práce vo sviatok, patrí zamestnancovi príplatok podľa bodu 1. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.

3. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, lebo sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat; sviatok sa považuje za odpracovaný deň.

Článok 49 Príplatok za prácu v noci

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu zamestnanca, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume , ktorá predstavuje 40 % hodinovej minimálnej mzdy v eurách, pri výkone rizikovej práce 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.

Článok 50 Príplatok za prácu v sobotu

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu. najmenej však príplatok rovnajú sa sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.

Článok 51
Príplatok za prácu v nedeľu

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu. Najmenej však príplatok rovnajú sa sume najmenej 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.

Článok 52
Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

„Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce, ak vykonáva pracovné činnosti pri ktorých dochádza k ohrozeniu zdravia podľa rozhodnutia RUVZ Martin č.: RÚVZMT/PPLaT/2413/2022 zo dňa 12.9.2022 so zaradením do tretej kategórie zdravotného rizika a v zmysle ustanovení zákona 553/2003 o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme vo výške 11,8% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Platová kompenzácia podľa predchádzajúcej vety sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.“

Článok 53
Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla a príplatok za vedenie služobného motorového vozidla

1. Zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a jeho vedenie je nad rámec pracovných povinností, patrí príplatok mesačne v sume 20 eur. Podmienky na poskytovanie príplatku za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla upraví zamestnávateľ v internej norme o organizácii a hospodárnosti služobnej autoprevádzky.
2. Zamestnancovi, ktorý skutočne jazdí služobným motorovým vozidlom, patrí príplatok za vedenie služobného motorového vozidla v sume 13 eur mesačne. Podmienky na poskytovanie príplatku za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla upraví zamestnávateľ v internej norme o organizácii a hospodárnosti služobnej autoprevádzky.

Článok 54
Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

1. Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť na pracovisku, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.
2. Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti:
 - a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
 - b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja
3. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti (na pracovisku, aj mimo pracoviska) vykonáva prácu je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.

Článok 55
Príplatok za zmenu

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, a zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, vyplatí zamestnávateľ príplatok za zmenu vo výške 10 € mesačne .

Článok 56 Príplatok za riadenie

1. Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie.

Príplatok za riadenie poskytuje zamestnávateľ vedúcim zamestnancom v týchto pracovných pozíciách:

- Riaditeľ
- Vedúci úseku - ekonóm
- Vedúci úseku – sociálny pracovník
- Hlavná sestra

Zamestnávateľ zohľadňuje a posudzuje náročnosť riadiacej práce.

Vedúci zamestnanec je okrem povinností uvedených v § 82 Zákonníka práce povinný najmä:

- a/ riadiť a kontrolovať prácu zamestnancov,
- b/ utvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- c/ zabezpečovať odmeňovanie zamestnancov podľa všeobecne záväzných právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a pracovných zmlúv a dodržiavať zásadu poskytovania rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty § 119a,
- d/ utvárať priaznivé podmienky na zvyšovanie odbornej úrovne zamestnancov a na uspokojovanie ich sociálnych potrieb,
- e/ zabezpečovať, aby nedochádzalo k porušovaniu pracovnej disciplíny,
- f/ zabezpečovať prijatie včasných a účinných opatrení na ochranu majetku zamestnávateľa.

2. 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 14 %. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 zákona č. 553/2003 Z. z.

Článok 57 Osobný príplatok

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Limit osobného príplatku je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca 100% z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou 50 centov nahor.

2. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odňať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh alebo pri preradení zamestnanca do inej platovej triedy. Zamestnávateľ vopred písomne oboznámi zamestnanca s dôvodmi zníženia alebo odobratia osobného príplatku a umožní mu vyjadriť sa k výhradám zamestnávateľa.

3. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 58 Odmena

1. Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za:

- a/ kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b/ splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- c/ pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu,
- d/ poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii alebo odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

2. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa ods. 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Článok 59 **Kreditový príplatok**

1. Zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, za sústavné prehľbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním určeným v osobitnom predpise patrí kreditový príplatok mesačne vo výške 3 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Podmienky poskytovania príplatku v súlade s osobitným predpisom zamestnávateľ upraví vo vnútornom platovom poriadku. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
2. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume
 - 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu
 - 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu
 - 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu
 - 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
3. Príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ priznáva na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj.
4. Príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ priznáva od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
5. Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

Článok 60

Príplatok začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi

1. Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.
2. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
3. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Článok 61

Výplata platu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je 14. 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 splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 62

Stravovanie

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny, a voči zamestnancom, ktorým poskytuje účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie § 152 ods. 1 Zákonníka práce.
2. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.
3. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie formou: elektronickej stravovacej karty **UpDéjeuner**, spoločnosti Up Déjeuner, s. r. o.

4. Zamestnávateľ umožní zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania formou elektronickej stravovacej karty Up Déjeuner alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie v sume podľa § 152 ods. 8 Zákonníka práce.

5. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže.

6. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP, 55 % ceny jedla. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP aj ďalší príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu vo výške 1,24,- euro.

7. Ak zamestnávateľ namiesto stravovacích poukážok poskytne zamestnancom finančný príspevok na stravovanie, potom pri sume finančného príspevku sa vychádza vždy z hodnoty stravovacej poukážky, ktorú zamestnancovi poskytoval alebo ktorú naďalej poskytuje tým zamestnancom, ktorí si finančný príspevok nevybrali.

Článok 63

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

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. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

ČASŤ VI

Článok 64

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

1. S cieľom predchádzať konfliktným situáciám a sťažnostiam sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom v rámci svojich možností bezplatné poradenstvo v oblasti pracovnoprávnej, vrátane odmeňovania za prácu a v oblasti sociálnej.

Individuálne nároky:

- Sťažnosť zamestnanca alebo spor, týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho.

- Ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 30 dní, bude sa ním na základe žiadosti zamestnanca zaoberať odborová organizácia a poverený zástupca zamestnávateľa tak, aby boli sťažnosť alebo spor vyriešené do 60 dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody.

- V prípade neúspešného vyriešenia sporu na úrovni zamestnávateľa má zamestnanec právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a plnenia záväzkov z KZ, napr. Inšpektorát práce, alebo príslušný súd.

2. Zamestnávateľ nesmie zamestnanca prenasledovať, postihovať alebo inak znevýhodňovať za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

3. Kolektívny spor o plnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy bude riešený na úrovni vytvorenej komisie pri zastúpení každej zo zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pred uvedenou komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa Zákona č. 2/1991 Zb o kolektívnom vyjednávaní.

ČASŤ VII

Sociálny fond

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 65

Všeobecné ustanovenia

1. V tejto časti sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet sociálneho fondu

2. Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.

3. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po

odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

4. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

5. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa

6. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

7. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

8. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa a predseda odborej organizácie.

Článok 66 Rozpočet sociálneho fondu

1. Tvorba sociálneho fondu na rok 2024

a) povinný podiel do sociálneho fondu vo výške 1 % podľa zákona č. 152/1994 Z.z. vznení neskorších predpisov, v zmysle § 3 odsek 1, písmeno a) zo základu podľa § 4 odsek 1 uvedeného zákona

b) prídel vo výške 0,25 % v zmysle § 3 odsek 1, písmeno b), bod 1 zákona 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov zo základu podľa predch. ods.

2. Použitie a čerpanie sociálneho fondu

a) Príspevok na stravu zamestnancom

b) Príspevok na regeneráciu pracovných síl zamestnancov

c) Mimoriadna sociálna výpomoc

Charakteristika: (sociálna výpomoc z dôvodu úmrtia manžela, manželky, dieťaťa, pozostalým pri úmrtí zamestnanca CDR, ak zostanú nezaopatrované deti, pozostalým pri úmrtí zamestnanca CDR, ktorý utrpel pracovný úraz, pričom bolo potvrdené, že nepožil alkoholické nápoje, živelná pohroma, finančná tieseň – individuálne, je poskytnutá z prostriedkov sociálneho fondu na základe posúdenia komisie, za zdaňovacie obdobie len od jedného zamestnávateľa je od dane oslobodená. Oslobodenie od dane sa týka len vyššie uvedených možností.)

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody,
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody,
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti,
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.
- doklad o pracovnej neschopnosti, výška dávok vyplácaných sociálnou poisťovňou

Článok 67

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 68

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu.

Článok 69

Zamestnávateľ na vyžiadanie poskytne ZO SOZ ZaSS prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Článok 70

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 25 % denného vymeriavacieho základu za prvé 3 dni a 55 % za ďalších 7 dní podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Článok 71

Zamestnávateľ a OZ ZO poskytne zamestnancovi, ktorý sa nezávinene dostal do finančnej tiesne sociálnu výpomoc. Poskytnutie sociálnej výpomoci bude v súlade s rozpočtom sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok.

ČASŤ VIII
Závěrečné ustanovenia

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami, po nadobudnutí ich platnosti a účinnosti.

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a odborového výboru.

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre ZO OZ v rámci jeho pôsobnosti.

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

Nadobudnutím účinnosti tejto kolektívnej zmluvy stráca platnosť kolektívna zmluva platná a účinná od dňa 01. 07. 2023.

Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

V Martine dňa 28. 6. 2024

Mgr. Matejová Alena v.r.

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Líška Ľuboš v.r.

.....
predseda odborovej organizácie