

KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2019

V súlade s ustanovením § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Základná organizácia Odborového zväzu školstva a vedy na Slovensku pri Centre pre deti a rodiny Tŕnie, zastúpená Renátou Hrinkovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

na jednej strane a

Centrom pre deti a rodiny Tŕnie, zastúpená Mgr. Jánom Paľuchom, riaditeľom Centra

na druhej strane

uzatvárajú túto **kolektívnu zmluvu na rok 2019**

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Kolektívna zmluva na rok 2019 je uzatvorená v súlade s ustanovením § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), ustanovením § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2019.

Článok 2

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatváranie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6 prvá veta stanov OZ PšaV na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvárať túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 16.12.2016, ktorým výbor odborovej organizácie ako jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie kolektívnej zmluvy Renátu Hrinkovú, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1.2004.. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa Centra Mgr. Jána Paľucha ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 3

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy (ďalej len KZ) je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania (zák. č. 2/1991 Zb. z. o kolektívnom vyjednávaní).

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

Článok 4

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- mzdové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

(ust. § 2 ods. 1 zák. č. 2/1991 Zb. z. o kolektívnom vyjednávaní)

Článok 5

1. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený pracovný čas, rovnako zamestnancov, profesionálnych rodičov a zamestnancov zamestnaných podľa ZP v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študenta.

2. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2019. Účinnosť článkov KZ končí najneskôr dňom 31. decembra 2019, alebo do uzatvorenia novej KZ .

Článok 6

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej obsah a 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 „doplňok ku KZ“ a číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

Článok 7

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 8

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po schválení KZ túto rozmnožiť, podpísať a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa a obsahom tejto KZ.

3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci povinnosti v zmysle §47 ods. 2 ZP.

Článok 9

Neoddeliteľnými prílohami tejto KZ sú Organizačný poriadok, Vnútorný poriadok a Pracovný poriadok (*ak existuje – ust. § 84 ZP*).

Článok 10

Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa (*ust. § 5 ods. 3 zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní*), uvedených v čl. 4 ods. 1.

Článok 11

Odborová organizácia má oprávnenie vystupovať v pracovnoprávných vzťahoch za zamestnancov, ktorí sú členmi odborov.

Článok 12

Odborová organizácia vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný len vtedy, ak zamestnanec o zastupovanie požiada. Odborová organizácia nezaradí do právnej ochrany odborov zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný.

Článok 13

Členovia sa zaväzujú, že budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľskej organizácie nemožno oznamovať iným osobám. Závodný výbor sa zaväzuje, že nebude zneužívať informácie, ktoré získal pri výkone funkcie, pokiaľ by sa porušením mlčanlivosti mohli porušiť oprávnené záujmy organizácie. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie v závodnom výbore (*ust. § 240 ods. 5 ZP*).

Článok 14

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 (*ust. § 13 ods. 1 a § 240 ods. 5 až 9 ZP*).

Článok 15

Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania, ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (*ust. § 13 ods. 1 ZP*).

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 1

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov, vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto KZ (ust. § 2 ods. 2 a § 3 písm. a) zákona č. 2/1999 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní, ako aj ust. § 11 a § 229 ZP).

Článok 2

Zamestnávateľ umožní základnej organizácii na prevádzkovú činnosť bezplatne využívať disponibilné technické vybavenie a uhradza náklady spojené s jeho údržbou a prevádzkou. V odôvodnených prípadoch v súvislosti s plnením úloh základnej organizácie, poskytne zamestnávateľ členom jednotlivých orgánov základnej organizácie na nevyhnutný čas služobné vozidlo.

Článok 3

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní v rámci pracovného času najviac 4 dni/rok pre člena závodného výboru. Nad rámec uvedeného času zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy (ust. § 136 ods. 1; § 137 ods. 3; § 138 a § 240 ods. 1 a 2 ZP).

Článok 4

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy (ust. § 130 ods. 8 a § 131 ods. 3 ZP).

Článok 5

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

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:

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.7 ZP)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods.2 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods.4 ZP)
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej

predĺženia (§ 91 ods.2 ZP)

- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP)
- prijatie plánu dovoleník na príslušný rok, a to v dostatočnom predstihu (§ 111 ods.1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, 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 použítí (zák.c.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde)

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku (§ 23 ods. 1 ZP)
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za štvrťrok (§ 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)
- 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 (§238 ods.2)
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR c.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.1 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 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 ak presahuje 33,19 Eur.(§ 191 ods. 4 ZP)
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
- zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov najmä
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,

- b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov. (§237 ods.2)

Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu. - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP)

Článok 6

Odborová organizácia bude o svojej činnosti zamestnávateľa informovať formou zasielania zápisníc.

Článok 7

Pod pojmom prerokovanie sa rozumie účelové stretnutie zástupcov zamestnávateľa a zástupcov odborovej organizácie. Stanoviská strán sa zaznamenávajú v zápise o prerokovaní, ktorý overia podpisom obidve strany.

Článok 8

1. Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas jedného roka po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.
2. Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, alebo odborovému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov (*ust. § 240 ods. 7 a 8 ZP*).

Časť III

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 1

Pracovný pomer sa uzatvára písomnou pracovnou zmluvou. V pracovnej zmluve zamestnávateľ uvedie nasledovné podstatné náležitosti:

- druh práce a jeho stručná charakteristika
- miesto výkonu práce
- deň nástupu do práce
- mzdové podmienky ak nie sú dohodnuté v KZ
- výplatné termíny,
- pracovný čas,
- výmeru dovolenky,
- dĺžku výpovednej doby
- ďalšie podmienky.

Mzdové podmienky sú upravené v platovom dekréte, ktorý tvorí neoddeliteľnú súčasť pracovnej zmluvy. Súčasťou pracovnej zmluvy je aj pracovná náplň (*ust. § 42 ods. 1 a § 43 ZP*)

Článok 2

Pracovný vzťah na základe voľby, alebo vymenovania do funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho zástupcu sa uzatvára písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní (*ust. §42 ods. 2 ZP a Stanovy Centra*).

Článok 3

Základná organizácia rešpektuje právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a dodržiavanie pracovnej disciplíny (*ust. § 82 ZP*).

Článok 4

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so závodným výborom organizačný poriadok. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so závodným výborom (*ust. § 237 ods. 2 písm. c) a d) ZP*).

Článok 5

Ak smernice zamestnávateľa upravujú zastúpenie odborovej organizácie v rôznych komisiách, zástupcu menuje závodný výbor (konkurzy na prac. miesta a pod.).

Článok 6

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom vnútornom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný (*ust. § 84 ods. 1 ZP*).

Článok 7

1, V kolektívnej zmluve na vytvorenie priaznivých podmienok sa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke na 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke na 35 hodín týždenne.

2, Prestávka na prácu sa započítava do pracovného času v prípade, že je poskytovaná z dôvodu zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnanca pri práci.
(ust. § 91 ods. 6 ZP).

3. Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22.00 a 06.00 hodinou.
(ust. § 98 ods. 1 ZP).

4. Zamestnávateľ môže zamestnancovi nariadiť prácu nadčas za podmienok uvedených v § 97 ZP (ust. § 97 ZP)

5. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2019 o 10%.

Článok 8

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.(KZ vyššieho stupňa)

2. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods.3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku.

3. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi výnimočne, v odôvodnených prípadoch, čerpanie jedného dňa dovolenky aj v dvoch častiach za podmienok:

- obidve časti jedného dňa dovolenky musia byť vyčerpané v rámci toho kalendárneho mesiaca, keď bolo čerpanie prvej časti dovolenky povolené /schválené/,
- zamestnanec je povinný vyznačiť opustenie pracoviska z dôvodu čerpania ½ dňa dovolenky v dochádzkovom systéme,
- za sledovanie čerpania jedného dňa dovolenky v častiach, zodpovedá priamy nariadený zamestnanec
- ½ dňa dovolenky nie je možné kombinovať s iným prerušením služobného alebo pracovného času.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň nad rozsah ustanovený Zákonníkom práce pri úmrtí dieťaťa, manžela, manželky, rodiča alebo rodiča manžela/manželky, súrodenca a inej osoby, ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti (§ 40 ods. 5 Zákonníka práce)

Článok 9

Pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške priemerného zárobku bude zamestnancom poskytnuté okrem zákonom daných prípadov ešte v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- narodenie dieťaťa manželke zamestnanca – 1 deň,
 - pri darovaní krvi – v deň darovania – 1 deň,
- (ust. § 141 ods. 2 a 3 ako aj § 231 ods. 1 ZP).

Článok 10

Odstupné, odchodné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v Zákonníku práce § 63 ods. 1 písm. a./ alebo b./ alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo dohodou z tých istých dôvodov, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume

- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2. 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. Odstupné vypláť zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom mzdovom výplatnom termíne, ak sa so zamestnancom nedohodne inak (ust. § 76 ods. 1 ako aj § 231 ods. 1 ZP).

3. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopností vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods.1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 11

Účasť odborových orgánov pri rozviazaní prac. pomeru a v pracovnoprávných vzťahoch

1. Výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru je organizácia povinná vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom. /§ 74 ZP/

2. Na základe Zák.311/2001 Z.z. §48 ods. 4 písm.d) je možné dohodnúť predĺženie pracovného pomeru alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru profesionálnej náhradnej rodiny na dobu určitú do 2 rokov alebo nad 2 roky podľa potreby Centra.

Článok 12

Záväzky odborovej organizácie

Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Časť IV

Mzdové podmienky

Článok 1

Mzdové podmienky sa stanovujú na základe štvrtej časti Zákonníka práce a upravujú spôsob poskytovania mzdy, mzdových zvýhodnení, ďalšej mzdy, mimoriadnych odmien a odmien pri pracovnom a životnom výročí.

Zamestnancom sa nezávisle na celkových hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa zaručuje nárok na vyplatenie zmluvnej mzdy vrátane mzdových zvýhodnení (*ust. § 118 ZP*).

Zaradenie do platových tried a stupňov upravuje interná norma č.20 „Vykonávacia smernica o plate a mzde“.

Článok 2

Príplatky, odmeny

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jedného funkčného platu.

Článok 3

Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa ods.1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 € cent nahor.

3. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, porušenie pracovnej disciplíny podľa pracovného poriadku alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný. Osobný príplatok sa bude prehodnocovať raz štvrt'ročne.

Článok 4

Za prácu nadčas čerpá zamestnanec náhradné voľno, ktoré mu po vzájomnej dohode zamestnávateľ poskytne počas 3 nasledujúcich kalendárnych mesiacov. Ak zamestnanec nepožiadá zamestnávateľa o čerpanie náhradného voľna, po uplynutí 3 mesiacov zamestnancovi zaniká právo na náhradné voľno.

Článok 5

Mzda je splatná za predchádzajúce mesačné obdobie a vypláca sa v 14. deň kalendárneho mesiaca (*ust. § 129 ods. 1 a § 130 ods. 2 ZP*).

Článok 6

Zamestnávateľ v rámci svojich finančných možností udelí zamestnancom za kvalitné plnenie prac. úloh odmeny.

Článok 7

Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe výzvy ZOOZ PšaV pri Centre pre deti a rodiny Tínie polročne (júl, december) poskytnúť závodnému výboru údaje o čerpaní mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto KZ (*ust. § 238 a § 239 ZP*).

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 1

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:

a/ povinným prídela je vo výške 1 %

b/ ďalším prídela je 0,05%

zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

2. Zmluvné strany sa dohodli na príspevku so sociálneho fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom. Celková suma prostriedkov sociálneho fondu použitých na tieto účely nesmie prekročiť 0,05 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1. Z.591/2007 Z.z. Ak sa prostriedky fondu dohodnuté v kolektívnej zmluve na účely podľa prvej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom kalendárnom roku.

3. Zamestnávateľ prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú účastnícku (zamestnaneckú) zmluvu podľa zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

4. Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie sa poskytne zamestnancovi, ktorý si prispel na doplnkové dôchodkové sporenie sumou minimálne 3 € v aktuálnom mesiaci a nie je zamestnancom, ktorý:

a) je na rodičovskej dovolenke,

b) čerpá služobné alebo neplatené voľno celý mesiac,

c) z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti neodpracoval alebo nevykonáva štátnu službu v mesiaci ani jeden deň.

4. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 2 Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č.283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
3. Zamestnávateľ umožní pracovníkom závodné a verejné stravovanie a bude uhrádzať stravníkom časť nákladov, minimálne však 55 % z ceny stravného lístka a maximálne 55 % zo stravného poskytnutého pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín.
4. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie iba zamestnancom, ktorí sú v pracovnoprávnom pomere na základe pracovnej zmluvy a ktorí v pracovnej zmene odpracujú minimálne 4 hodiny.
5. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie profesionálneho rodiča poskytnutím stravných lístkov v počte zodpovedajúcom počtu pracovných dní v danom mesiaci.
6. Princípy poskytovania stravných lístkov zamestnancov upravuje interná norma prerokovaná so ZV ZOOZ

Článok 3

Zamestnanec nemá nárok na stravný lístok počas dovolenky, pracovnej cesty a počas PN, OČR (ust. § 152 ods. 4 ZP) a čerpania NV.

Článok 4

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v zmysle zásad čerpania a rozpočtu sociálneho fondu príspevkov na tieto účely:

- a) stravovanie,
- b) sociálnu výpomoc,
- c) odmeny a vecné dary,
- e) iné

(ust. § 7 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).

Závodný výbor sa vyjadrí k čerpaniu financií príspevkov a pôžičke.

Článok 5

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 46 ZP a § 8a až § 8f zákona NR SR č.330/96 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať BOZP a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečenia prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému riadenia ochrany práce.

Článok 6

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. Umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnancov na svoj náklad podľa platného zdravotno – hygienického auditu.
2. Vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami, stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
3. 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 zák. Č. 461/2003 Z. z.)
4. Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je 1x v kalendárnom roku 80% denného vymeriavacieho základu od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti (prvých 10 dní), (§ 8 ods. 2 zák. č. 462/2003 Z. z.)

Článok 7

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad platných pre používanie finančných prostriedkov (*ust. § 7 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde*).

Článok 8

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu na daný rok, ktorý tvorí prílohu tejto KZ (*ust. § 7 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde*).

Článok 9

Zamestnávateľ na požiadanie poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu (*ust. § 237 ods. 2 písm. b) ZP*).

Článok 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje raz ročne zorganizovať metodický deň, na ktorom sa zúčastnia všetci zamestnanci. V prípade, že sa zamestnanec nemôže metodického dňa zúčastniť, zamestnávateľ mu umožní čerpanie dovolenky.

Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť na metodický deň občerstvenie.

Článok 11

(1) Zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie, zabezpečuje zamestnávateľ získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením. Po skončení zaškolenia alebo zaučenia vydá o tom zamestnávateľ zamestnancovi potvrdenie.

(2) Zamestnávateľ je povinný rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.

(3) Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

(§154 ods1.3).

VI **Záverečné ustanovenia**

Článok 1

1. Plnenie KZ budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo strán požiadať o zmenu, alebo doplnenie tejto KZ.

2. Doba účinnosti tejto KZ začína 01.01.2019 a účinnosť zmluvy sa končí 31.12.2019, najdlhšie však do podpísania novej KZ.

Článok 2

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na tento návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní od dňa doručenia.

Článok 3

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 4

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v čase jej platnosti.

Článok 5

Táto kolektívna zmluva je vyhotovená a podpísaná v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží jeden exemplár KZ. Zmluvné strany vyhlasujú, že KZ prečítali, súhlasia z jej obsahom a preto ju podpisujú.

V Trnčí,

.....

predseda ZO Sloves
Centrum pre deti a rodiny Trnčí

.....

riaditeľ Centra pre deti a rodiny Trnčí
štatutárny zástupca zamestnávateľa