

|                                                       |                     |
|-------------------------------------------------------|---------------------|
| <b>CENTRUM PRE DETI A RODINY<br/>LIPTOVSKÝ HRÁDOK</b> |                     |
| Dátum                                                 | 2. 1. 2021          |
| Číslo záznamu: 1035                                   | Číslo spisu: 12/003 |
| Prílohy:                                              | Vybavuje: Uličen    |

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA  
pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme  
na rok 2021**

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany:

Organizácia: **Centrum pre deti a rodiny Liptovský Hrádok**  
**Hviezdoslavova 49/19, Liptovský Hrádok 033 01**  
 Zastúpená: **Mgr. Zdenko Michalides**  
 (ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

**Základná organizácia Slovenského odborového zväzu verejnej správy  
a kultúry: Detský domov Liptovský Hrádok**  
 zastúpená predsedom základnej organizácie: **Iveta Odelgová**

na druhej strane

uzatvárajú túto

**kolektívnu zmluvu**

## **Časť I**

### **Všeobecné ustanovenia**

#### **Článok 1**

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, vytváranie priaznivejších podmienok, vrátane platových podmienok a pracovných podmienok zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

#### **Článok 2**

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

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

#### **Článok 3**

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Zamestnávateľ nebude znevýhodňovať a inak postihovať členov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie v zmysle § 240 Zákonníka práce.

Členovia základnej organizácie sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné.

## **Časť II**

### **Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy**

#### **Článok 4**

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Za základnú organizáciu a jej výbor je oprávnený konať predseda.

## **Článok 5**

Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne v primeranom rozsahu miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

## **Článok 6**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu.

Zákonník práce v § 138 ustanovuje, že v prípade vzdelávania zástupcov zamestnancov, t.j. aj odborových funkcionárov, poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy v zmysle § 240 ods. 2.

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy predsedovi a jednému členovi výboru ZO Detský domov Liptovský Hrádok v rozsahu 4 hodín mesačne.

## **Článok 7**

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 základnej organizácie v termíne vyúčtovania mzdy.

## **Článok 8**

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu výboru základnej organizácie na dôležité porady vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov v zmysle § 237, 238 a 239 Zákonníka práce.

## **Časť III**

### **Pracovnoprávne vzťahy**

## **Článok 9**

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

## **Článok 10**

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom výboru základnej organizácie, inak bude pracovný poriadok neplatný.

## Článok 11 Pracovný čas, prestávky v práci, práca nadčas

Pracovný čas zamestnancov na **ekonomickom úseku** a úseku starostlivosti č. I. a č. II.: u zamestnancov **sociálny pracovník** a **psychológ** sa uplatňuje pružný pracovný čas formou pružného pracovného týždňa. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne. Pracovný čas sa začína najbližšou štvrt'hodinou po príchode zamestnanca na pracovisko a končí poslednou štvrt'hodinou pred jeho odchodom.

Na úseku starostlivosti č. I. a č. II. u zamestnancov: **vychovávateľ**, **pomocný vychovávateľ**, **pomocný vychovávateľ s ekonomickou agendou** je nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas: ustanovený týždenný pracovný čas je 35 hodín.

U týchto zamestnancov podľa potreby našej organizácie sa môže uplatniť aj iná forma rozvrhnutia pracovného času: rovnomerný pracovný čas, pružný pracovný čas formou pružného pracovného týždňa: pracovný čas je 37,5 hodín týždenne.

Začiatok a koniec pracovného času týchto zamestnancov určuje zamestnávateľ v rozpise služieb. Vychovávateľ, pomocný vychovávateľ a pomocný vychovávateľ s ekonomickou agendou pracujú v nepretržitej prevádzke.

Prestávky v práci sú určené vo vnútornom predpise organizácie.

V zmysle Zákonníka práce § 97 prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť písomne alebo aj ústne len v prípade prechodnej a naliehavej potreby práce. Zamestnávateľ je povinný oznámiť zamestnancovi prácu nadčas neodkladne, hneď ako sa o takejto potrebe dozvie. Zamestnanec je povinný pýtať súhlas na výkon práce nadčas od zamestnávateľa pred výkonom tejto práce.

Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods.3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

## Článok 12 Dovolenka

Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Čerpanie dovolenky upravuje § 111 Zákonníka práce.

Zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca, ktorý má rozvrhnutý pracovný čas formou pružného pracovného týždňa, výnimočne, v odôvodnených prípadoch, môže umožniť čerpanie jedného dňa dovolenky aj v dvoch častiach, za podmienok:

- zamestnanec je povinný vyznačiť opustenie pracoviska z dôvodu čerpania ½ dňa dovolenky, to je 3,75 hodiny dovolenky v dochádzkovom systéme,
- za sledovanie čerpania jedného dňa dovolenky v častiach zodpovedá priamy nadriadený zamestnanec.

Zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca, ktorý pracuje v nepretržitej prevádzke, výnimočne, v odôvodnených prípadoch, môže umožniť čerpanie dovolenky v hodinách. Takéto čerpanie je možné kombinovať s výkonom práce s prekážkami v práci aj čerpaní náhradného voľna po predchádzajúcom súhlase vedúceho zamestnanca.

## Článok 13

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým ukončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 2 Zákonníka práce vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým ukončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 Zákonníka práce vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa.

## Článok 14

Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné** nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného posledne priznaného funkčného platu ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ poskytne **odchodné** nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného posledne priznaného funkčného platu zamestnancovi, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa po predložení rozhodnutia o priznaní nároku.

## Časť IV Plátové podmienky

## Článok 15

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a vnútorným predpisom k vymedzeniu okruhu pracovných činností vykonávaných zamestnancami Centra pre deti a rodiny Liptovský Hrádok - v zmysle § 7 ods. 4 a 5 zákona č. 553/2003, účinným dňom 1. január 2013, tiež podľa Zákonníka práce.

**Zamestnanci** vo vymedzených okruhoch pracovných činností, pri výkone práce Centrum pre deti a rodiny Liptovský Hrádok, sú v rámci rozpätia platovej tarify príslušnej platovej triedy zaradení v závislosti od dĺžky započítanej praxe zvýšenej o 6 platových stupňov.

**Zamestnanci** vo vymedzených okruhoch pracovných činností, pri výkone práce **u zamestnávateľa** Centrum pre deti a rodiny Liptovský Hrádok, sú po odpracovaní 10 rokov v rámci rozpätia platovej tarify príslušnej platovej triedy zaradení do 14. platového stupňa príslušnej platovej triedy.

Do okruhu **vymedzených pracovných činností** spadajúcich do odmeňovania v zmysle *Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a v zmysle § 7 ods. 4 a 5 tohto zákona patria pracovné činnosti:*

- pomocný vychovávateľ,
- pomocný vychovávateľ s ekonomickou agendou,
- samostatný ekonomický pracovník,
- ekonóm – rozpočtár,
- sociálny pracovník.

Do okruhu **vymedzených pracovných činností** spadajúcich do odmeňovania v zmysle *zákona o odmeňovaní § 7 ods. 4 a 5 patrí aj pracovná činnosť:* kurič-údržbár, ide o pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, zamestnanec je zaradený do najvyššieho stupňa určenej platovej triedy.

## **Článok 16**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku odmenu v sume jeho jedného funkčného platu.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov, odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100 eur. Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

## **Článok 17**

V zmysle § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné pri vykonávaní prác v rámci národných projektov, ktoré zamestnávateľ realizuje.

## **Časť V**

### **Sociálna oblasť a sociálny fond**

## **Článok 18**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

## **Článok 19**

Zamestnávateľ zabezpečuje pre všetkých zamestnancov stravovanie nepriamou formou a to



poskytnutím elektronických stravovacích poukážok.

Hodnota elektronickej stravovacej poukážky sa stanovuje na čiastku 4,- € s účinnosťou mesiaca január 2021.

Príspevok zo sociálneho fondu je vo výške 0,65 €, príspevok organizácie je vo výške 2,35 € a platba zamestnanca 1,00 € s účinnosťou mesiaca január 2021.

Zamestnanec má nárok na poskytnutie stravy v deň, kedy v rámci pracovného času odpracoval viac ako štyri hodiny, v deň keď pracovná zmena presiahla 11 hodín má zamestnanec nárok na ďalšiu stravovaciu poukážku.

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnancovi sa poskytne stravovanie podľa tohto článku aj počas čerpania dovolenky. K takémuto plneniu dochádza len pri čerpaní dovolenky za celú určenú zmenu. Pri čerpaní dovolenky za časť zmeny plnenie za dovolenku nebude. Pri čerpaní dovolenky za zmenu **presahujúcu 11 hodín** má zamestnanec nárok na **dve** stravovacie poukážky.

## Článok 20

Príspevok na rekreáciu sa poskytne v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac v sume 275,- eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok poskytne v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.

Oprávnenými výdavkami sú preukázané výdavky zamestnanca na

- a) **služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním** najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,
- b) **pobytový balík obsahujúci ubytovanie** najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,
- c) **ubytovanie najmenej na dve prenocovania** na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
- d) **organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin** na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom: za dieťa zamestnanca sa považuje aj dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti

Prenocovanie v zmysle § 2 písm. d) č. 91/2010 Z.z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov je definované ako prenocovanie fyzickej osoby v zariadení prevádzkovanom ekonomickým subjektom poskytujúcim služby prechodného ubytovania, za ktoré odviedol obci miestnu daň za ubytovanie.

Zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie predložením originálov účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca. V prípade nesplnenia tejto lehoty, nárok na príspevok na rekreáciu zaniká. Účtovný doklad okrem mena a priezviska zamestnanca musí obsahovať termín trvania pobytu, počet nocí, počet osôb zúčastnených na pobyte. Z dokladu musí byť zrejmé, aké služby si zamestnanec uplatňuje (samostatne uvedené ubytovanie, stravovanie a ďalšie služby súvisiace s rekreáciou).

Žiadosť spolu s originálmi účtovných dokladov za rekreáciu predkladá zamestnanec **osobne, prípadne poštou na príslušné oddelenie miezd.**

Kompletná žiadosť s účtovnými dokladmi predložená **do 20. dňa kalendárneho mesiaca** bude spracovaná oddelením miezd a zamestnancovi bude poskytnutý príspevok na rekreáciu **v najbližšom výplatnom termíne.**

## Článok 21

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídelením vo výške 1 % a
- ďalším prídelením vo výške 0,40 %,

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

## Článok 22

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.

Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie sa poskytne zamestnancovi, ktorý si prispel na doplnkové dôchodkové sporenie sumou minimálne 5,- € v aktuálnom mesiaci a nie je zamestnancom, ktorý:

- a) je na rodičovskej dovolenke,
- b) čerpá neplatené voľno celý mesiac,
- c) z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti neodpracoval v mesiaci ani jeden deň.

Zamestnávateľ prispieva **2,5 %** z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení tým zamestnancom, ktorí majú uzatvorenú zamestnaneckú zmluvu s niektorou doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.

Zamestnanec môže byť v pracovnom pomere aj na dobu určitú, avšak neplynie mu skúšobná doba. Teda pre zamestnávateľa **dĺžka** tzv. čakacieho obdobia platenia dobrovoľných príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancovi je podmienená minimálnym obdobím a to je dĺžka skúšobnej doby. K plateniu príspevkov zamestnávateľa dochádza za mesiac, v ktorom neplynie skúšobná doba. (v zmysle novely Zákona č. 650/2004).

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 zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.



### **Článok 23**

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť touto kolektívnou zmluvou o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu CENTRA pre deti a rodiny Liptovský Hrádok na rok 2021.

### **Článok 24**

Zamestnávateľ poskytne výboru základnej organizácie prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne.

## **VI.**

### **Záverečné ustanovenia**

### **Článok 25**

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 1.1.2021 do 31.12.2021. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

### **Článok 26**

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

### **Článok 27**

Zmeny a dodatky k tejto kolektívnej zmluve prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami zmluvných strán a ich zverejnení v Centrálnom registri zmlúv podľa § 5a ods. 5 písm. b) zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

### **Článok 28**

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

## Článok 29

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

## Článok 30

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa.

## Článok 31

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

Liptovský Hrádok, dňa 11. januára 2021

**CENTRUM PRE DETI A RODINY**  
**LIPTOVSKÝ HRÁDOK**  
Hviezdoslavova 149 ②  
033 01 Liptovský Hrádok  
IČO: 00634786 DIČ: 2020991951

Za zamestnávateľa:  
Mgr. Zdenko Michalides  
riaditeľ Centra pre deti a rodinu  
Liptovský Hrádok

SLOVES-18-0015-0505  
Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry  
ZO Detský domov Liptovský Hrádok  
Kráľova Lehota č. 85  
032 33 Kráľova Lehota

Za ZO SLOVES DeD L.Hrádok:  
Iveta Odelgová  
predseda výboru ZO