

Centrum pre deti a rodiny, Dimitrovova 12, 976 66 Polomka

**Kolektívna zmluva  
na rok 2021**

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2021

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Centre pre deti a rodiny Polomka, Dimitrovova 12, 976 66 Polomka, zastúpená **Annou Kubandovou**, splnomocnencom pre kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia výboru ZO OZ zo dňa 24.11.2020 (*Príloha č. 1*)

a

Centrum pre deti a rodiny Polomka, Dimitrovova 12, 976 66 Polomka zastúpený Mgr. **Martou Kysuckou**, riaditeľkou centra (ďalej len „zamestnávateľ“).

## Prvá časť

### 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. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a splnomocnenia zo dňa 24.11.2020, ktorým výbor odborovej organizácie splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy predsedníčku odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou. O p r á v n e n í e zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa centra ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
3. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov Centra pre deti a rodiny Polomka.
4. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie (ďalej len „zmluvné strany“), namiesto označenia kolektívne zmluvy (ďalej len „KZ“), namiesto zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len skratka „ZP“), namiesto zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len skratka „OVZ“), namiesto zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len skratka „VOVZ“), namiesto zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len skratka „PZ“), namiesto odborový zväz PŠ a V pri Centre pre deti a rodiny Polomka (ďalej len skratka „OZ“), namiesto Centra pre deti a rodiny Polomka (ďalej len skratka „CDR“).

## Druhá časť

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

#### Článok 1

##### *Príplatky, odmeny a náhrady*

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príplatky a odmeny v súlade so ZP a OVZ. Konkrétne podmienky upravuje Mzdový a platový poriadok zamestnávateľa.

##### 1. Príplatok za riadenie

Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej triedy najvyššieho stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený.

##### 2. Osobný príplatok

Zamestnávateľ môže zamestnancovi priznať osobný príplatok na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností.

- a) O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení, alebo odobrati rozhoduje zamestnávateľ v spolupráci s koordinátormi samostatných skupín a PNR, v určitých prípadoch priamo.
- b) Výška osobného príplatku je poskytovaná v závislosti od výšky rozpočtových opatrení schválených zamestnávateľom na rok 2021.
- c) Zamestnávateľ stanoví výšku osobných príplatkov zamestnancom na začiatku roka a v priebehu roka môže vykonávať jeho úpravu, ak dôjde k zmene platových predpisov, alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.
- d) Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

##### 3. Príplatok za zmenu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v nepretržitej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 12,00 €.

##### 4. Kreditový príplatok

Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavne prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu kreditový príplatok (§ 14 OVZ).

##### 5. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca príplatok za výkon špecializovanej činnosti (§ 13b), ods. 2, OVZ).

##### 6. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

Zamestnávateľ vyplatí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. (§ 14c OVZ).

##### 7. Plat za prácu nadčas

V súlade s platnými predpismi (ZP a OVZ) sa zamestnancom vypláca práca nadčas alebo čerpajú náhradné voľno.

## **Článok 2**

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

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatváranie tejto KZ.
2. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

## **Článok 3**

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

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán.
2. KZ je záväzná pre zmluvné strany a pre zamestnancov centra, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce alebo na dohodu o brigádnickej činnosti študentov.
3. KZ upravuje :
  - a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
  - b) pracovné podmienky a podmienky zamestnávania,
  - c) platové podmienky,
  - d) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
  - e) sociálnu oblasť a sociálny fond.
4. Účinnosť tejto KZ sa začína nasledujúcim dňom zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.

## **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. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

## **Článok 5**

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

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

## **Článok 6**

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

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ jeden rovnopis doručiť predsedovi odborovej organizácie a druhý rovnopis uchovať u zamestnávateľa.
2. OZ sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ na najbližšej pracovnej porade a zverejnením na prístupnom a viditeľnom mieste pre všetkých zamestnancov centra.
3. Zamestnávateľ oboznámi s touto KZ novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.
4. Neoddeliteľnými prílohami kolektívnej zmluvy sú:
  - a) Pracovný poriadok,
  - b) Mzdový a platový poriadok,

- a) Za prácu nadčas čerpá zamestnanec s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom náhradné voľno počas 3 mesiacov, najdlhšie však do konca kalendárneho roka.
- b) Za prácu nadčas čerpá zamestnanec s pružným pracovným časom náhradné voľno v rámci mesiaca kedy náhradné voľno vzniklo, najneskôr však do konca nasledujúceho mesiaca.
- c) Zamestnancovi na pracovnej pozícii vodič – údržbár – domovník preplatí zamestnávateľ plat za prácu nadčas aj počas kalendárneho roka, ak zamestnanec nemôže čerpať náhradné voľno pre vytáženost' pracovných povinností.

#### 8. *Príplatok za prácu v noci*

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume hodinovej sadzby jeho funkčného platu v zmysle zákona § 16 OVZ.

#### 9. *Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu*

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume hodinovej sadzby jeho funkčného platu v zmysle zákona § 17 OVZ.

#### 10. *Príplatok za prácu vo sviatok*

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume hodinovej sadzby jeho funkčného platu v zmysle zákona § 18 OVZ.

#### 11. *Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku o ostatné odmeny*

- a) zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jeho posledného priznaného funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c) OVZ), ak odpracoval v organizácii viac ako 5 rokov.
- b) zamestnávateľ vyplatí odmenu aj profesionálnemu náhradnému rodičovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jeho posledného priznaného platového výmeru, ak odpracoval v organizácii viac ako 5 rokov.

#### 12. *Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku*

- a) do sumy jeho posledného priznaného polovičného funkčného platu, (§ 20 ods. 1 písm. c) OVZ), ak odpracoval v organizácii menej ako 5 rokov.
- b) profesionálnemu náhradnému rodičovi vo výške jeho posledného priznaného polovičného platového výmeru, ak odpracoval v organizácii menej ako 5 rokov.

#### 13. *Ostatné odmeny* môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi a profesionálnemu náhradnému rodičovi za kvalitné vykonávanie pracovných činností.

#### 14. Zamestnávateľ môže odmeniť z vlastných rozpočtových finančných prostriedkov aj zamestnancov národných projektov.

#### 15. 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.

16. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, PNR, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30.novembra 2021 najmenej 6 mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100 eur (vianočný príspevok); 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.
17. Pri pružnom pracovnom čase a pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času ak vyšetrenie lebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení alebo ak sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie trvá celý deň, za výkon práce sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

## *Článok 2*

### *Výplata platu/mzdy a zrážky z platu*

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu/mzdu raz mesačne najneskôr do 10. dňa po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat/mzdu zamestnancom na osobné účty, ktoré si sami zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu a požiadali o tento úkon písomne mzdovú účtovníčku.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, poukázať zamestnancom zrážky aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods. 7,8 ZP a § 131 ods. 7 ZP).

## *Článok 3*

### *Odstupné a odchodné*

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer **výpovedňou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1a) ZP vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca.**
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné nad rozsah ustanovený § 76 ods. 1a) ZP vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca.**
3. Pri prvom ukončení 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 § 76 a) ods. 1 ZP v sume jedného, posledného priznaného, funkčného platu**, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.
4. Zamestnávateľ poskytne **odchodné nad rámec ustanovený v § 76 a) ods. 2 ZP v sume jedného 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.
5. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
6. Odstupné a odchodné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi po skončení pracovného pomeru,

7. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

#### **Článok 4**

##### ***Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie***

1. Zamestnávateľ prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú 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.
2. 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.
3. Zamestnávateľ prispieva zamestnancov mesačne na doplnkové dôchodkové sporenie za podmienok uzatvorených v zamestnávateľskej zmluve.

#### **Článok 5**

##### ***Určenie platu zamestnancov nezávisle od dĺžky praxe***

Určenie platu zamestnancov a ich zaradenie bližšie konkretizuje Mzdový a platový poriadok CDR.

#### **Článok 6**

##### ***Pracovný čas a prestávky v práci***

1. Pracovný čas zamestnancov centra :
  - a) 37 ½ hodiny týždenne pre zamestnancov s pružným pracovným časom,
  - b) 35 hodín týždenne s nerovnomerne rozvrhnutým, (celodenné, poldenné, denné a nočné zmeny).
2. U profesionálneho náhradného rodiča je priemerný týždenný pracovný čas ustanovený na 40 hodín týždenne, vrátane soboty a nedele v zmysle § 85 a § 87 ZP.
3. Konkretizáciu pracovného času upravuje pracovný poriadok zamestnávateľa so súhlasom OZ.
4. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín.
5. **Časové vymedzenie nočnej práce je medzi 22. hodinou večer a 6. hodinou ráno** (§ 98 ods. 1, ZP).
6. Pri 1-dňovej pracovnej ceste zamestnancovi za čas, ktorý strávil na pracovnej ceste mimo pevne určeného pracovného času, ktorý nie je prácou nadčas, alebo pracovnou pohotovosťou, patrí náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Čas strávený na pracovnej ceste sa počíta od nástupu na pracovnú cestu do času ukončenia pracovnej cesty, t.j. návrat na miesto ukončenia pracovnej cesty. Miestom nástupu je pracovisko, na ktorom je zamestnanec zaradený alebo miesto, ktoré mu bolo v cestovnom príkaze určené ako miesto nástupu na pracovnú cestu. Miesto ukončenia pracovnej cesty je miesto dohodnuté a zapísané v cestovnom príkaze.
7. Pri viacdňovej pracovnej ceste patrí:
  - a) prvý deň zamestnancovi náhrada mzdy v rozsahu času od nástupu na pracovnú cestu do

- b) ďalší deň v rozsahu času, ktorý je určený ako oficiálny čas konania podujatia podľa programu v pozvánke,
- c) posledný deň mu patrí náhrada mzdy v rozsahu pevne určeného pracovného času na pracovnej ceste a náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku do času ukončenia pracovnej cesty t.j. návrat na miesto ukončenia pracovnej cesty,
- d) v prípade, že presné vymedzenie trvania programu nie je k dispozícii, patrí zamestnancovi náhrada mzdy len v rozsahu pevne určeného pracovného času na pracovnej ceste a náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku do času ukončenia pracovnej cesty t.j. návrat na miesto ukončenia pracovnej cesty.

### **Článok 7**

#### ***Dovolenka na zotavenie***

- 1. Výmera dovolenky pre zamestnancov centra:
  - a) 5 týždňov - základna výmera dovolenky,
  - b) 6 týždňov - pri dovŕšení 33 rokov zamestnanca do konca príslušného kalendárneho roka,
  - c) 9 týždňov - pedagogickí a odborní zamestnanci,
- 2. Výmeru dovolenky profesionálnym náhradným rodičom upravuje ZP §103 a § 104.

### **Článok 8**

#### ***Pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú pre profesionálneho nahradeného rodiča a projektového zamestnanca***

- 1. Pracovný pomer na dobu určitú možno v roku 2021 dohodnúť najviac na 2 roky. Pracovný pomer na dobu určitú možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 2 rokov najviac dvakrát.
- 2. Ďalšie predĺženie alebo opätovne dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do 2 rokov alebo nad 2 roky je možné, okrem dôvodov uvedených v ZP, v súlade s § 48 ods. 4, písm. d) ZP len u profesionálnych náhradných rodičov počas starostlivosti o konkrétne dieťa, prípadne po skončení starostlivosti o uvedené dieťa a začatí starostlivosti o dieťa ďalšie.
- 3. Dôvod na predĺženie alebo opätovne dohodnutý pracovný pomer podľa odseku 2 uvedie zamestnávateľ v pracovnej zmluve zamestnanca.
- 4. V zmysle § 48 ods. 4, písm. d) ZP ďalšie predĺženie alebo opätovne dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do 2 alebo nad 2 roky je možné pri vykonaní prác v rámci národných projektov a iných projektov, ktoré zamestnávateľ realizuje.

### **Tretia časť**

#### ***Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán***

### **Článok 1**

#### ***Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie***

- 1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 tejto KZ.
- 2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienkach uvedených v tejto časti.