

**Centrum pre deti a rodiny vo Vranove nad Topľou**

**Kolektívna zmluva**  
**na rok 2021**

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2021

uzavretá dňa 08.02.2021 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej len odborová organizácia) pri Centre pre deti a rodiny vo Vranove nad Topľou zastúpenou  
Mgr. Monikou Stavarovou, predsedníčkou ZO

a

Centrum pre deti a rodiny vo Vranove nad Topľou zastúpeným p. Ing. Vincentom Pihuličom, riaditeľom (ďalej len zamestnávateľ).

## Prvá časť

### Úvodné ustanovenie

#### Čl. 1

#### Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie Kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa čl. 5, ods. 7 prvej vety stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 7. 1. 2004
3. Na účely tejto Kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločenské označovanie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia Kolektívna zmluva „ KZ“, namiesto označenia Zákonníka práce „ZP“. Namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov „ZVZ“ a namiesto Kolektívnej dohody vyššieho stupňa „KZVS“.

#### Čl. 2

#### Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230, 231 a 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie KZ odborovú organizáciu, ktorá je zástupcom zamestnancov. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

#### Čl. 3

#### Pôsobnosť KZ

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas.
3. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovných pomeroch.
4. Účinnosť tejto KZ sa začína 08. 02. 2021 a končí prijatím novej kolektívnej zmluvy, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nieje v nej dojednaná ináč.

#### **Čl. 4**

##### **Zmena Kolektívnej zmluvy**

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako doplnok ku KZ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.

#### **Čl. 5**

##### **Archivovanie Kolektívnej zmluvy**

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

#### **Čl. 6**

##### **Oboznámenie zamestnancov s Kolektívnou zmluvou**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 15 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej podpísania. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom CDR.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

### **Druhá časť**

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

Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že hoci sa zákon 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme nevzťahuje na zamestnanca CDR, ktorý v rodine profesionálne vykonáva náhradnú rodinnú starostlivosť a sú odmeňovaní podľa Zákonníka práce a vnútorného platového predpisu, platia aj pre nich niektoré ustanovenia kolektívnej zmluvy.

## Čl. 7

### Tarifný plat, príplatky a náhrady

1. Podľa § 7, ods. 4 zákona 553/2003 Z.z. môže zamestnávateľ zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Týka sa to všetkých zamestnancov odmeňovaných podľa základnej tabuľky a osobitnej tabuľky pre odmeňovanie vybraných zamestnancov (sociálni pracovníci).

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke pri splnení zákonných podmienok príplatok za zmenu v sume od 2,1 % do 16,7 % z prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf, § 13 ZVZ.

3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke, alebo v nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase pri splnení zákonných podmienok príplatok v sume od 2,1 % do 16,7 % prvého stupňa triedy základnej stupnice platových taríf, § 13 ZVZ.

4. Zamestnávateľ vyplatí mesačne, ako to umožňuje ustanovenie § 10 ZVZ osobný príplatok. Podmienky pre priznanie osobných príplatkov sú špecifikované vo vnútornom platovom predpise.

Zamestnávateľ výšku poskytovania osobného príplatku zamestnancovi určí na začiatku roka a v priebehu roka, ak dôjde k zmene platových predpisov, alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.

Výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže znížiť v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku.

5. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej zák. č. 317/2009 Z. z. najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej zák. č. 317/2009 Z. z. . Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Kreditový príplatok podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

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 (§ 32g ZVZ).

6. Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.

Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

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.

7. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce (§ 16 ZVZ).
8. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákonníka práce (§ 17 ZVZ).
9. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 ZVZ).
10. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 6 až 8 tohto článku (§ 19 ZVZ).
11. Výška náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca je v období od 1. do 3. dňa dočasnej práceneschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu, od 4. do 10. dňa dočasnej práceneschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu (z. 462/03 Z. z. §8).

## **Čl. 8**

### **Odmeny**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku do výšky jeho funkčného platu - § 20 ods. 1 pís. c) ZVZ. Ostatné odmeny podľa § 20 ZVZ.

## **Čl. 9**

### **Výplata platu a zrážky z platu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr v desiaty deň po skončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat posielat' na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

## **Čl. 10**

### **Odstupné a odchodné**

1. Zamestnanec v prípade ukončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti v dôsledku organizačných zmien, alebo racionalizačných opatrení - § 63 ods. 1, pís. a), b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku

dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu má právny nárok na odstupné , ak a to takto:

- a) Vyplatenie odstupného vo výške jedného funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako dva roky
  - b) vyplatenie odstupného vo výške dvoch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako dva a menej ako päť rokov
  - c) vyplatenie odstupného vo výške troch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov a menej desať rokov
  - d) vyplatenie odstupného vo výške štyroch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako desať rokov a menej ako 20 rokov
  - e) vyplatenie odstupného vo výške piatich funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 20 rokov
2. Zamestnanec v prípade ukončenia pracovného pomeru dohodou z dôvodu nadbytočnosti v dôsledku organizačných zmien, alebo racionalizačných opatrení - § 63 ods. 1, pís. a), b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu má právny nárok na odstupné , ak a to takto:
- a) Vyplatenie odstupného vo výške dvoch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako dva roky
  - b) vyplatenie odstupného vo výške troch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako dva a menej ako päť rokov
  - c) vyplatenie odstupného vo výške štyroch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov a menej ako 10 rokov
  - d) vyplatenie odstupného vo výške piatich funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako desať rokov a menej ako 20 rokov
  - e) vyplatenie odstupného vo výške šiestich funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 20 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, patrí po skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného platu.
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi po splnení zákonných podmienok odchodné v sume jeho dvoch funkčných platov, § 76a ods. 1,2 ZP a Čl. II. ods. 5 KZVS.
5. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
- a) povinným prídelením vo výške 1 % a
  - b) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,05 %
- zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

## ČL 11

### Pracovný pomer na určitú dobu

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 a iných projektov, ktoré zamestnávateľ realizuje.

## **Tretia časť**

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

#### **Článok 12**

##### **Obdobie sociálneho zmieru a jeho porušenie**

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho zmieru postupom uvedených v čl. 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk avýluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/91 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk je zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

#### **Článok 13**

##### **Riešenie kolektívnych sporov**

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na MPSVaR SR.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na MPSVaR, aby rozhodol ich kolektívny spor.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatiť druhej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 333 €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

#### **Článok 14**

##### **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov na vybavenie ich sťažností**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne podľa zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažnosti zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 60 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

## **Článok 15**

### **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
  - a) využívať jednu miestnosť ekonóma CDR o výmere 24 m<sup>2</sup>, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je štatutárnym orgánom bez poplatku za energie,
  - b) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v pís. a) tohto odseku,
  - c) poskytne jej svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovno-právnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, riešenie kolektívnych sporov, na zasadanie odborových orgánov,
  - d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovno-právnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

## **Článok 16**

### **Súčinnosť zmluvných strán v pracovno-právnej oblasti**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tieto KZ najmä:
  - a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
    - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa - § 84 ZP,
    - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP - § 39 ZP,
    - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času - § 87 ods. 1, 2 ZP,
    - určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien § 90 ods. 4, 10 ZP,
    - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi počíta pracovného času § 90, ods. 10 ZP,
    - určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia § 91, ods. 2 ZP,
    - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas § 97 ods. 6, 9 ZP,
    - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce § 144 ZP,
    - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci § 152 ZP,
    - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu § 142 ods. 4 ZP,
    - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie (zák. č. 152/94 Z. z. o SF v znení neskorších predpisov a ČI. II. ods. 7 KD.
  - b) informovať odborovú organizáciu najmä:
    - o platobnej neschopnosti zamestnávateľa § 22 ods. 1 ZP,
    - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností pracovno-právnych vzťahov (o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu, o dôvode prechodu, pracovno-právnych, ekonomických a sociálnych dôsledkov prechodu

- na zamestnancov, plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov) § 29 ods. 1 ZP,
  - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne § 47 ods. 4 ZP,
  - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas § 49 ZP,
  - pri hromadnom prepúšťaní (o dôvodoch hromadného prepúšťania, o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva, o dobe, počas ktorej sa pracovný pomer rozviazať) § 73 ods. 2 ZP,
  - o výsledkoch prerokovania opatrení na predídenie hromadnému prepúšťaniu § 73 ods. 4 ZP,
  - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci § 98 ods. 7 ZP,
  - o hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti zamestnávateľa § 238 ZP,
  - o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä s aplikáciou zákonov a nariadeniami vlády SR,
  - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP - 395/2006 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP.
- c) vopred prerokovať s odborovo organizáciou:
- opatrenia pri prechode práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov § 29 ods. 2 ZP,
  - opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov § 73 ods. 2 ZP,
  - výpoveď alebo okamžité skončenie pomeru zo strany zamestnávateľa § 74 ZP prerokovať so všetkými členmi výboru ,
  - zavedenie pružného pracovného času § 88 ods. 1 ZP,
  - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni § 93 ods. 3 ZP,
  - nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja § 94 ods. 2 ZP,
  - organizácii práce v noci § 98 ods. 6 ZP,
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie § 153 ZP,
  - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou § 159 ods. 4 ZP,
  - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 50 € § 191 ods. 4 ZP,
  - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania § 198 ods. 2 ZP,
  - vývoj zamestnanosti, opatrenia, otázky sociálnej politiky, hygieny pracovného prostredia, organizáciu práce, organizačné zmeny, predchádzanie úrazov a chorôb z povolania, ochrany zdravia § 237 ZP.
- d) umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MPSVaSR a OZ PšaV č. j. 3790/97 - III./II zo dňa 1. 12. 1997 najmä:
- nad stavom BOZP u zamestnávateľa § 149 ods. 1 ZP,
  - v oblasti pracovno-právnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov z tejto KZ § 239 ZP.

2. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZ prac. školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu (§ 136 ZP), najmä však:
  - predseda ZO - 5 dní v roku,
  - člen výboru ZO - 2 dni v roku,
  - člen komisie BOZP - 2 dni v roku.

## **Článok 17**

### **Záväzky odborovej organizácie a zamestnávateľa**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle čl. 11 tejto KZ.
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 zasadnutie svojich orgánov zástupcov zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov KZ a riešenia otázok spoločného záujmu.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutie (porady vedenia) zástupcu odborovej organizácie, pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu.

## **Článok 18**

### **Ochrana práce**

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti s ustanoveniami § 146, 147 a 148 ZP a zák. NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:
  - a) zabezpečovať potrebné ochranné osobné prostriedky (ďalej len OOP), udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické, ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
  - b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
  - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
  - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zaistené závady, príčiny porúch a havárií,
  - e) zaisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,

- f) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
- g) vykonávať najmenej raz rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
- h) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- i) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovnoprávnych predpisov, bezplatné používanie potrebných OOP, umývacie, čistiace, dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv,
- j) OOP je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- k) Vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných OOP.

## **Článok 19**

### **Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v súlade s § 149 ZP.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
  - jedenkrát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úroveň BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
  - jedenkrát do roka rozsah a podmienky poskytovania OOP v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP.

## **Článok 20**

### **Zdravotnícka starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými potrebami a stav lekárníčiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov so sociálneho fondu.

## **Článok 21**

### **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

1. Odborová organizácia vopred informuje zamestnávateľa o aktivitách v oblasti rekreácie a výletov, ktoré zabezpečuje v rámci svojej činnosti, aby mohol zamestnávateľ poskytnúť zamestnancom dovolenku.
2. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

## **Článok 22**

### **Dovolenka**

1. Čerpanie dovoleniek je určený na základe plánu dovoleniek prijatého na začiatku kalendárneho roka.
2. Pedagogickým a odborným zamestnancom sa predĺži výmera dovolenky nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 3 zákonníka práce o jeden týždeň.
3. Nepedagogickým zamestnancom sa základná výmera dovolenky predlžuje o jeden týždeň (§ 103, ods. 1, 2 ZP a Čl. II ods. 2 KZVS).

## **Článok 23**

### **Pracovný čas**

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne, bez *Vi* hod. prestávky na odpočinok a jedenie.
2. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách, v dvojzmennej prevádzke je 36,25 hod. týždenne, bez *Vi* hod. prestávky na odpočinok a jedenie.
3. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách alebo v nepretržitej prevádzke, je pracovný čas 35 hod. týždenne, bez *V2* hod. prestávky na odpočinok a jedenie.
4. Konkretizácia pracovného času sa upraví v pracovnom poriadku zamestnávateľa po predchádzajúcom súhlase s odborovým orgánom (§ 84 ZP), bez *V2* hod. prestávky na odpočinok a jedenie.
5. Vychovávateľa a pomocní vychovávateľa môžu prenášať odpracované hodiny nad stanovený mesačný limit do nasledujúceho mesiaca.

## **Článok 24**

### **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení alebo poskytne stravné lístky. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo svojho rozpočtu 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.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,30 € na jedno hlavné jedlo k jednému stravnému lístku.
5. Stravné lístky budú poskytnuté profesionálnym rodičom na kalendárne dni v roku, okrem dovolenky a prekážok v práci.

## **Článok 25**

### **Starostlivosť o kvalifikáciu**

Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať o to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov. (§ 153 - 155 ZP)

## **Článok 26**

### **Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie**

- . Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídelenom vo výške 1 % a
  - b) ďalším prídelenom najmenej vo výške 0,05%,
  - c) spolu pre jeden rok vo výške 1,05 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok ( ČI. II bod 8 KZVS a zák. 152/94 Z. z.).
- . Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.
- . Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie na jeden rok podľa uzavretej zamestnávateľskej zmluvy - 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov . Zamestnávateľ si vyhradzuje právo zaplatiť aj mimoriadny príspevok.
- . Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený.

## Štvrtá časť

### Článok 27

#### Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov tejto KZ vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za I. polrok najneskôr do 15. septembra a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
2. Táto KZ je vyhotovená v dvoch origináloch. Každá zo zmluvných strán obdrží jeden originál.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Vo Vranove nad Topľou dňa

odborová<sup>73</sup> organizácia -

(podpis, pečiatka)

ávateľ  
(podpis, pečiatka)