

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROK 2021  
uzatvorená medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV na Slovensku pri Centre pre deti a rodiny v Tornali,  
Mierová 1, 982 01 Tornaľa zastúpenou PhDr. Jaroslavom Kočíšom, splnomocnencom na  
kolektívne vyjednávanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 , bod 1, odst. e) stanov  
základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 20.12.2020  
(ďalej odborová organizácia)

a

Centrom pre deti a rodiny v Tornali,  
Mierová 1, 982 01 Tornaľa  
zastúpený Mgr. Elenou Pereczovou, riaditeľkou Centra pre deti a rodiny  
(ďalej zamestnávateľ)

PRVÁ ČASŤ  
Úvodné stanovenia

Článok 1

*Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy*

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov Oprávnenie rokovať a uzatvárať túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku č. 2, bod 1, odst. e) stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 20.12.2020, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy PhDr. Jaroslava Kočiša, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 20.12.2020 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívne zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
3. Na účely tejto Kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia Kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“

Článok 2

*Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa*

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 odst.1 ZP, ako aj svojho zmluvného partnera na uzatvorenie KZ odborovú organizáciu, ktorá je zástupcom zamestnancov u daného zamestnávateľa. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

*Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy KZ*

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávateľa, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2021 a končí 31.12.2021, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná ináč.

*Článok 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 do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu a rozpočtových opatrení na príslušný kalendárny rok. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.

*Článok 5*  
*Archivovanie Kolektívnej zmluvy*

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

*Článok 6*  
*Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou*

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch kópiách ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia.
3. Novo prijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

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

Článok 7  
Príplatky a odmeny, náhrady

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príplatky a odmeny v súlade so ZP a OVZ. Konkrétne podmienky a ich štruktúra sú riešené vo vnútornom mzdovom predpise.

**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,

**Osobný príplatok**

Zamestnávateľ môže zamestnancovi priznať osobný príplatok na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov až do výšky 100 % najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení, alebo odobratí rozhoduje riaditeľ detského domova a to na návrh príslušného vedúceho zamestnanca, v určitých prípadoch priamo. Jeho výška je poskytovaná v závislosti od výšky rozpočtových opatrení schválených zamestnávateľovi na príslušný kalendárny rok.

Zamestnávateľ stanoví výšku osobného príplatku zamestnancovi na začiatku roka a v priebehu roka môže vykonávať jeho úpravu a, ak dôjde k zmene platových predpisov, alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení. V prípade nedostatku finančných prostriedkov môže zamestnávateľ kedykoľvek tento príplatok odobrať.

**Príplatok za zmenu**

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo, určí zamestnancovi príplatok za zmenu podľa pracovného zaradenia zmennosti. Príplatok v rovnakej výške patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak je jeho pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne.

**Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca**

1. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume
  - a.) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
  - b.) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
  - c.) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
  - d.) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
2. Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d.)

3. Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
4. Riaditeľovi školy, riaditeľovi školského zariadenia, riaditeľovi zariadenia sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately a riaditeľovi zariadenia sociálnych služieb prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
5. Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
6. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
7. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
8. Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.
9. 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.

#### Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

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

#### Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

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

#### Plat za prácu nadčas

V súlade s platnými predpismi (ZP a OVZ) vypláca sa zamestnancom - vodičom, údržbárom plat za prácu nadčas, ktorá je vopred nariadená zamestnávateľom.

#### Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vypláti zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).

#### Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnávateľ vypláti zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).

#### Príplatok za prácu vo sviatok

Zamestnávateľ vypláti zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

## Odmena

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.

Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku a šesťdesiat rokov veku a ostatné odmeny

Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c) OVZ), platí aj pre zamestnancov odmeňovaných podľa ZP. Ostatné odmeny sa poskytnú v podľa § 20 ZVZ.

### Článok 8

#### *Výplata platu, preddavku platu a zrážky z platu*

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr v štrnásty deň po skončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat posielat' na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie číslo SK61 0900 0000 0051 3324 0748 vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu, vždy do 14. dňa v mesiaci.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinností, uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

### Článok 9

#### *Odstupné*

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
  - a. trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b. štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c. päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d. šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v paragrafe 63, ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

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

#### *Článok 10 Odchodné*

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

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

#### *Článok 11 Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie*

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených s doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Zamestnávateľ môže vykonať mimoriadny príspevok na konci roka ak má úsporu v pridelenom rozpočte.

#### *Článok 12 Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe*

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ).

#### *Článok 13 Dovolenka*

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕší 33 rokov veku.
2. Dovolenka profesionálnych rodičov je 4 - 5 týždňov v kalendárnom roku.
3. Dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov je 9 týždňov v kalendárnom roku.

*Článok 14*  
*Pracovný čas*

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne.
2. Pracovný čas 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.
3. U zamestnanca pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase, v zmysle § 85 a § 87 Zákonníka práce, je priemerný týždenný pracovný čas ustanovený na max. 40 hod., vrátane soboty a nedele.
4. Konkretizácia pracovného času sa upraví v pracovnom poriadku zamestnávateľa po predchádzajúcom súhlase s odborovým orgánom.
5. Zamestnancovi prislúcha za hodinu práce vo sviatok dosiahnutý plat zvýšený o 100% priemernej hodinovej sadzby funkčného platu, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna.
6. Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti odmenu v zmysle platných predpisov.
7. 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.



## TRETIA ČASŤ

### Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

#### Článok 15

##### *Obdobie sociálneho mieru a jej porušenie*

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
2. V prípade porušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 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. 2/91 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 obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

#### Článok 16

##### *Riešenie kolektívnych sporov*

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti 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 Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len ministerstvo).
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, 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 v zmysle ods. 2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 331,09 €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

#### Článok 17

##### *Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností*

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ na súde, bez 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 sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

## Článok 18

### 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.
2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času zamestnancom a funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti.
3. 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:
  - a. predseda ZO - 5 dní v roku
  - b. člen výboru Rady ZO SŠ - 10 dní
  - c. člen orgánov OZ pracovníkov školstva a vedy na Slovensku - 8 dní v roku
  - d. člen výboru ZO - 2 dni v roku
  - e. člen komisie BOZP - 2 dni v roku
  - f. člen sekcie pre špeciálne školstvo - 2 dni v roku

## Článok 19

### Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
  - a. vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch
    - Vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa - §84 ZP
    - Prijatie plánu dovolení na príslušný rok - § 111 ods. 1 ZP
    - Určenie hromadného čerpania dovolenky - § 111 ods. 2 ZP
    - Vydanie predpisov a pravidiel o BOZP - §39 ZP
    - Zavedenie pružného pracovného času - §88 ods. 1 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 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
    - Vymedzenie okruhu ťažkých telesných a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov - §98, ods. 9 ZP
    - Rozhodnutie, či ide o neospravedlňené zameškanie práce - §144, ods. 7 ZP
    - Stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci - §152, ods. 5 písm. a ZP
    - Rozširovanie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie - § 152, ods. 5 písm. b 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 prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie (zák. č. 152/94 Z .z. o SF v znení neskorších predpisov a II. ods. 7 KD

b. informovať odborovú organizáciu najmä

- O platobnej neschopnosti zamestnávateľa §23 ods. 1 ZP
- Ak má dôjsť k prechodu práv a povinností pracovno-právnych vzťahov (dátume alebo navrhovanom dátume prechodu, o dôvode prechodu, pracovno-právnych, ekonomických a sociálnych dôsledkov prechodu na zamestnancov, plánovaných opatreniach vzťahujúcich sa na zamestnancov) - §23 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 ods. 8 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 hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, o kritériách na výber zamestnancov s ktorými sa pracovný pomer rozviaže §73 ods. 2 ZP
- O výsledkoch prerokovania opatrení na predchádzanie hromadnému prepúšťaniu § 73 ods. 2 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 záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný kalendárny rok, ako aj o jeho zmenách
- Použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbery, hospodárske a štatistické výkazy (P I-04)
- O pripravovaných zmenách o odmeňovaní, najmä s aplikáciou zákonov a nariadeniami vlády SR
- O opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP - §6 NV SR č. 504/2002 Z. z. podmienkach poskytovania OOP

c. vopred prerokovať s odborovou organizáciou

- Opatrenia pri prechode práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov §27 ods. 2 ZP
- Zavedenie pružného pracovného času - §88 ods. 1 ZP
- Opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov §73 ods. 2 ZP
- Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa §74 ZP
- Nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja §94 ods. 2 ZP
- Organizácie práce v noci §98 ods. 6 ZP
- Zavádzanie zmien, noriem spotreby práce §133 ods. 3 ZP
- Opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie 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 33,19 € §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 odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

2. Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočnených technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručení na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania. (Zákonník práce § 13, ods. 4).

Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2 a nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 a 4, zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. (Zákonník práce § 13, ods. 5)

Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku v spoločných priestoroch bolo narušené nedodržaním podmienok podľa odseku 4, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany. (Zákonník práce § 13, ods. 7)

#### *Článok 20 Záväzky odborovej organizácie*

Odborová organizácia sa zaväzuje:

1. po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 tejto KZ
2. informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov
3. prizývať na svoje zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ a riešenia otázok spoločného záujmu
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia (porady vedenia) zástupcu odborovej organizácie, pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu.

#### *Článok 21 Individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy*

Zamestnávateľ pri štruktúrálnych zmenách a organizačných a racionalizačných opatreniach, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľneniu zamestnancov, takéto zmeny prerokuje s odborovou organizáciou s cieľom obmedziť zamýšľané uvoľnenie zamestnancov, resp. zmierniť prípadné nepriaznivé nedostatky.

*Článok 22*  
*Závazky zamestnávateľa*

1. Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný kalendárny rok, pridelených Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny, ako aj o jeho zmenách v priebehu kalendárneho roka.
2. Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v súvislosti s aplikáciou zákona o verejnej službe a nariadenia vlády SR, ktorými sa ustanovujú katalógy pracovnej činnosti.

## ŠTVRTÁ ČASŤ

### Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

#### Článok 23

##### *Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci*

1. Zamestnávateľ sa v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a zákona 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 pracovné prostriedky (ďalej len OOPP) udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zabezpečenie 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 ich 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 zistené závady, príčiny porúch a havárií
  - e. zisťovať 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 za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s odborovým orgánom a za jeho účasti
  - h. odstraňovať zistené nedostatky pri kontrolnej činnosti
  - i. poskytovať zamestnancom ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovnoprávných predpisov bezplatné používanie OOPP
  - j. OOPP 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 24

##### *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 súlade s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
  - a. jedenkrát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úroveň BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
  - b. jedenkrát do roka rozsah a podmienky poskytovania OOPP v súlade nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych podmienkach na poskytovanie a používanie OOPP

Článok 25  
Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ:

- a) v rámci zdravotníckej starostlivosti zabezpečiť dodržiavanie intervalu preventívnych lekárskech prehliadok zamestnancov v zmysle platných noriem
- b) zabezpečiť pracoviská potrebnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek bude udržiavať v zmysle platných noriem

Náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je

- a) od 1. dňa dočasnej práceneschopnosti do 3. dňa dočasnej práceneschopnosti 70 % denného vymeriavacieho základu
- b) od 4. dňa do 10. dňa dočasnej práceneschopnosti 75 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca (z. 462/03 Z. z. § 8 ods. 2).

Nevzťahuje sa na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 26  
Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP že:

- a) zabezpečiť zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie poskytované formou elektronických stravovacích poukážok „Callio Gastro“ vo výške 4,50 € na jedno hlavné jedlo. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhšie ako 4 hodiny. Pri pracovnej zmene trvajúcej 12 hodín po 2 ks stravovacích poukážok
- b) prispieva na stravovanie zo svojho rozpočtu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 238/2002 Z. z v znení neskorších predpisov
- c) prispieva na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, a to v sume 0,60 € zamestnancom na jedno hlavné jedlo zabezpečené formou stravovacej poukážky „Callio Gastro“.

Článok 27  
Sociálny fond

Zmluvné strany sa dohodli na príslušný kalendárny rok, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídela a prídela podľa Kolektívnej zmluvy platnej na príslušný kalendárny rok spolu vo výške 1,25 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancov na výplatu za kalendárny mesiac.

Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelaom vo výške 1 % a
- b) ďalším prídelaom vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancov na výplatu za kalendárny mesiac.

Fond sa vzťahuje na zamestnancov, ktorí sú v pracovno-právnom vzťahu k zamestnávateľovi.

Prostriedky sociálneho fondu budú použité okrem príspevku na stravovanie zamestnancov aj na príspevok na regeneráciu pracovnej sily.

Plán tvorby a použitia sociálneho fondu tvorí prílohu KZ.

## PIATA ČASŤ

### Článok 28 *Ochrana odborárskych práv*

1. Zariadenie centra pre deti a rodiny budú uvoľňovať zamestnancov zo zamestnania na výkon funkcie v odboroch v zmysle § 240 a § 137 ZP.
2. Nepripustiť akékoľvek postihy za členstvo v odboroch a za výkon funkcií v odboroch.
3. Predsedovi ZO OZ upraviť podľa možnosti rozvrh hodín tak, aby sa mohol zúčastňovať na rokovaní výboru Rady ZO OZ.



## ŠIESTA ČASŤ

### Článok 29

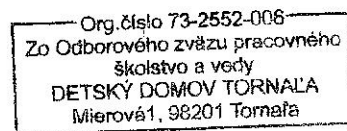
#### Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne . Za 1. polrok najneskôr do septembra v príslušnom kalendárnom roku a za celý rok najneskôr do konca marca v príslušnom kalendárnom.
2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

SIEDMA ČASŤ  
Prílohy KZ

1. Plnomocnenstvo zo dňa 20.12.2020, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy PhDr. Jaroslava Kočiša, predsedu odborovej organizácie.
2. Plán tvorby a použitia sociálneho fondu (27. Článok - Sociálny fond).

V Tornali 31.12.2020



Za CDR/Tornala  
Mgr. Elena Pereczová  
riaditeľka CDR Tornala

za ZO OZ PŠaV  
PhDr. Jaroslav Kočiš  
predseda ZO OZ CDR Tornala