

## **Kolektívna zmluva**

uzatvorená dňa 1.6.2021 medzi zmluvnými stranami

**Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri Centre pre deti a rodiny, Röntgenova 6, 851 01 Bratislava**

Röntgenova 6

851 01 Bratislava

IČO 732418001

v zastúpení Mgr. Branislavom Dobrotkom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy

a

**Centrum pre deti a rodiny Bratislava – Röntgenova**

Röntgenova 6

851 01 Bratislava

V zastúpení Mgr. Viliam Gyürke, riaditeľ CDR Bratislava Röntgenova

## **Časť I**

### **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.
2. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 23.6.2020, ktorým členovia odborovej organizácie splnomocnili na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Branislava Dobrotku, predsedu odborovej organizácie a členov výboru. Splnomocnenie zo dňa 23.6.2020 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1.2004 vydanou UPSVaR Bratislava.

Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

4. 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 Zákonník práce skratka „ZP“, zákona č. 553/2003Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“.

#### **Článok 2**

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

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu v zmysle § 230 ods. 1 ZP ako svojho zmluvného partnera v zmysle § 231 ods. 1 ZP, Odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienky zamestnávania.
2. 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 zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade s ZOVZ, s OVZ a ZP, ako aj Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre

zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov ( ďalej len „KZVS“ ) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

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 dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.6.2021 a končí dňom 31.5.2022 vrátane, okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet.

#### **Článok 4**

##### **Zmena kolektívnej zmluvy**

1. KZ a jej rozsah sa môže zmeniť len po dohode jej zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako dodatok ku kolektívnej zmluve a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ( teda nie retroaktívne ) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

#### **Článok 5**

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 túto rozmnožiť a v 2 rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 15 dní od požiadania.

3. Novo prijatých zamestnancov oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 Z. z. do 30 dní od vzniku pracovného pomeru.

## Časť II

### Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

#### Článok 7

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov. Súčasne uznáva právo každého zamestnanca odborov sa združovať.
2. Zamestnávateľ sa bude podľa potreby minimálne raz za pol roka na požiadanie výboru stretávať s výborom odborovej organizácie s cieľom riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.
3. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
4. Zamestnávateľ podľa prevádzkových možností poskytne odborovej organizácii na jej nevyhnutnú činnosť bežné kancelárske potreby, prístup k telefónnej linke, internetovému spojeniu, tlačiarňam a rozmnožovacej technike.
5. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovali výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.
6. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na jeho webovej stránke bola uverejnená informácia o pôsobení základnej odborovej organizácie, spolu s kontaktnými údajmi jej funkcionárov.

#### Článok 8

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z odborovej organizácie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie. Členovia odborového orgánu budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka skončení výkonu funkcie.
2. Zamestnávateľ môže dať členovi výboru ZOO výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa s toho dôvodu neplatné. Ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 Z. z. zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať aby zamestnanca naďalej zamestnával je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

## **Článok 9**

Činnosť funkcionárov odborovej organizácie, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa sa považuje za výkon práce za ktorý zamestnancovi patrí plat. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontrolnej činnosti a kolektívneho vyjednávania.

## **Článok 10**

1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena prípadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno z náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas za účasť na členskej schôdzi ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

## **Článok 11**

1. Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa ak budú predmetom rokovania pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie odborovej organizácie.

## **Článok 12**

1. Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí 1 % z jeho čistého mesačného zárobku alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat a zrazenú finančnú čiastku bezodkladne poukáže v prospech ním určeného účtu.

## **Časť III**

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

## **Článok 13**

### **Riešenie kolektívnych sporov**

Kolektívny spor o plnenie záväzkov s tejto kolektívnej zmluvy bude riešený na úrovni vytvorenej komisie pri paritnom zastúpení každej zo zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 30 dní ak sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pred uvedenom paritnou

komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

## **Článok 14**

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

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne v súlade so všeobecne záväznými predpismi § 13 ZP.

## **Článok 15**

### **Spoluúčasť zamestnávateľa a zástupcov zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch**

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ najmä:

#### **1. Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:**

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP § 39 ods. 2 ZP
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času § 87 ods. 2 ZP
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času § 87 a ods. 2 ZP
- zavedenie konta pracovného času § 87 a ods. 1 ZP
- zavedenie pružného pracovného času § 88 ods. 1 ZP
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien § 90 ods.4ZP
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času § 90 ods. 10 ZP
  
- rozsah a podmienky práce nadčas § 97 ods. 9 ZP
  
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov § 98 ods. 9 ZP
  
- prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok § 111 ods. 1 ZP
  
- na určenie hromadného čerpania dovolenky § 111 ods. 2 ZP
  
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana § 240 ods. 9 ZP

- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde
- poskytnutie pracovného voľna na výkon odborovej funkcie

## **2. Písomne informovať odborovú organizáciu najmä:**

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa
- pri hromadnom prepúšťaní
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci ak si to žiada odborový orgán § 98 ods. 7 ZP
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne, a na konci roka za celý rok o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, v rámci toho i o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ ako aj o jeho zmenách o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozborov. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa alebo môže vyžadovať aby sa tieto informácie považovali za dôverné

## **3. Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovných vzťahov § 29 ods. 2 ZP
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov § 73 ods.2 ZP
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru § 74 ZP
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času § 86 ods. 1 ZP
- zavedenie pružného pracovného času § 88 ods. 1 ZP
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja § 94 ods.2 ZP
- organizáciu práce v noci § 98 ods. 6 ZP
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi § 141a ZP
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce § 144a ods.6 ZP
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie § 153 ZP
- opatrenia na utváranie podmienok, na zamestnávanie zamestnancov zo zmenenou pracovnou schopnosťou § 159 ods.4 ZP
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca § 191 ods.4 ZP

- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania § 198 ods.2 ZP
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia § 237 ods.2 písm. b ZP
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činností zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa § 237 ods.2 písm. d ZP
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov § 237 ods. 2 písm. e ZP
- návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku

Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu spravidla do 15 kalendárnych dní, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody alebo ZP alebo iný právny predpis neustanovuje inak.

#### **4. Umožniť odborovej organizácii**

- vykonávanie kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov, kontrola nad stavom BOZP a kontrola záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ
- Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:
  - a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady
  - b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok
  - c) vyžadovať od zamestnávateľa aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov
  - d) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly

#### **5. Kolektívne vyjednávanie**

- pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy
- kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpoved' do 15 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté
- rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie. O návrhu kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia Výboru základnej odborovej organizácie môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu
- zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba

koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa

- zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami
- bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších právnych predpisov

## **Článok 16**

### **Súčinnosť odborovej organizácie**

- 1.** Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom
- 2.** Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušovaniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- 3.** Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia Výboru zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- 4.** Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa § 230 ZP.

## **Článok 17**

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

- 1.** Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- 2.** Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
  - a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/zákona o BOZP ),
  - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu ( § 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP ) a umožniť zástupcom zamestnancov účasť na šetrení pracovného úrazu,
  - c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiadajú, (§ 6 ods. 1 písm. q/zákona o BOZP),

- d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
- e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- f) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (zákon č. 355/2007 Z.z. o ochrane verejného zdravia v znení neskorších predpisov a § 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
- g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
- h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
- i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim /pitná voda, minerálne vody/, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny,
- j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou platu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),
- k) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP)
- l) kontrolovať určený zákaz fajčenie v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b zákona o BOZP)
- m) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PVAŠ (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP)
- n) znášať náklady spojené zo zaistovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§6 ods. 11 zákona o BOZP)

## **Článok 18**

### **Kontrola odborovým orgánom BOZP**

- 1.** Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa
- 2.** Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP po
  - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami.

- b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke alebo pri pracovných postupov a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
- e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP

## **Článok 19**

V oblasti zdravotnej starostlivosti o zamestnancov sa zamestnávateľ zaväzuje:

- umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady a z náhradou platu
- vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem
- zamestnávateľ poskytne náhradu príjmu zamestnancovi počas pracovnej neschopnosti vo výške 70% denného vymeriavacieho základu zamestnanca od prvého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti

## **ČASŤ IV**

### **Zamestnanosť a pracovné podmienky**

## **Článok 20**

Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s programom CDR BA, s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré zamestnanec musí pri práci dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

## **Článok 21**

Ak sa pracovné miesto obsadzuje na základe výberového konania podľa §5 č. 552/2003 Z.z., najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.

## **Článok 22**

Zamestnávateľ informuje o voľných pracovných miestach na svojej webovej stránke.

## **Článok 23**

### **Skúšobná doba**

1. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac 3 mesiace a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca je najviac 6 mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.
2. Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná.

## **Článok 24**

### **Pracovný pomer**

1. Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.
2. Zamestnancom, ktorí nastúpia v rámci projektu alebo grantu bude pracovný pomer uzatváraný na dobu počas trvania projektu alebo grantu.

## **Článok 25**

### **Pracovný pomer na určitú dobu**

Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 2 rokov najviac 2 x.

## **Článok 26**

### **Pracovný čas**

1. Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.
2. Doba odpočinku je akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom.
3. Pracovný čas, je čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v príslušnom týždni po rozvrhnutí ustanoveného týždenného času.

**4.** Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hod. týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36,25 hod. týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke, alebo nepretržitej prevádzke je 35 hod. Vyplýva to z KZVS.

**5.** Pracovný čas je nerovnomerne rozvrhnutý na pracoviskách výchovnej skupiny a na zdravotnom úseku.

**6.** Pracovný čas profesionálneho náhradného rodiča na plný úväzok je 40 hod. týždenne.

**7.** Zamestnávateľ zavedie po dohode s odborovou organizáciou pružný pracovný čas na pracoviskách kde tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Základný pracovný čas a voliteľný pracovný čas zamestnávateľ vymedzí v pracovnom poriadku.

**8.** Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné. Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred.

**9.** Zamestnávateľ vyhovie žiadosti tehotnej zamestnankyne alebo zamestnanca, ktorý sa stará o osobu úplne bezvládnú a o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o vhodnú úpravu pracovného času.

**10.** Za výkon práce za ktorý patrí zamestnancovi mzda sa považuje aj účasť na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, čas trvania povinného preškolenia (napr. BOZP, požiarne ochrana), seminárov, pracovných porád, školení týkajúcich sa sústavného vzdelávania, ktorých sa zamestnanec zúčastňuje na príkaz zamestnávateľa, alebo mu táto povinnosť vyplýva s príslušných právnych predpisov a to bez ohľadu či ich absolvuje v čase pracovnej zmeny alebo mimo rámca rozvrhu pracovných zmien zamestnanca.

**11.** Zamestnancom možno nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas len po dohode s odborovou organizáciou alebo po dohode zo zamestnancom, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac 3 mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.

## **Článok 27**

### **Práca nadčas**

Práca nadčas je nariadovaná len v tomto rozsahu a za týchto podmienok:

- práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas mimo základného pracovného času.
- priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín a zamestnanca priameho kontaktu 43 hodín.
- v kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.

- práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hod. týždenne v období najviac 4 mesiacov po sebe nasledujúcich ak sa zamestnávateľ zo zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

## **Článok 28**

### **Pracovná pohotovosť**

1. Ak zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch na zabezpečenie nevyhnutných úloh nariadi zamestnancovi alebo sa s ním dohodne, aby sa mimo rámca rozvrhu pracovných zmien a nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času zdržiaval po určený čas na dohodnutom mieste a bol pripravený na výkon práce podľa pracovnej zmluvy ide o pracovnú pohotovosť.
2. Zamestnávateľ môže za podmienok v ustanovených v § 94 zamestnancovi nariadiť alebo s ním dohodnúť pracovnú pohotovosť mimo pracoviska aj na dobu počas ktorej zamestnanec nepracuje pretože je sviatok, za ktorý mu patrí náhrada mzdy alebo za ktorý sa mu jeho mesačná mzda nekráti, ustanovenie § 122, ods.3 tým nie je dotknuté.
3. Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku ale pripravený na výkon práce ale prácu nevykonáva je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas.
4. Čas počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce ale prácu nevykonáva je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.
5. Čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas.
6. Pracovnú pohotovosť pre sociálnych pracovníkov CDR – BA Röntgenova 6, môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku.

## **Článok 29**

### **Nočná práca**

1. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6.hodinou
2. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok.
3. Zamestnávateľ najmenej jedenkrát ročne prerokuje s odborovou organizáciou organizáciu práce v noci.

## Článok 30

### Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
2. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku ako aj zamestnancovi, ktorý dosiaľ nedovŕšil 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa.
3. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku ( vychovávateľa, psychologičky a špeciálny pedagóg ).
4. Nárok na dodatkovú dovolenku v rozsahu 1 týždňa vzniká zamestnancovi, ktorý pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky. Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy, táto dovolenka sa musí vyčerpať a to prednostne.

Dodatková dovolenka v zmysle § 106 ZP patrí zamestnancom na tomto pracovisku:

Úsek starostlivosti o deti: hlavná sestra, sestra, opatrovatel'ka, vychovávateľ, pomocný vychovávateľ pracujúci na špecializovaných samostatných skupinách a odborní zamestnanci (psychológ, špeciálny pedagóg), ktorí vykonávajú pracovnú činnosť na týchto samostatných skupinách.

5. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.
6. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže zamestnanec učiť sám. Toto čerpanie je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred, uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.
7. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin.
8. Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť hromadné čerpanie dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov.

## **Článok 31**

### **Pracovné voľno**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na požiadanie v prvom polroku 2021 pracovné voľno z náhradou platu v rozsahu 1 deň podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre verejnú a štátnu službu uzatvorenú pre rok 2021.

## **Článok 32**

### **Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov**

**1.** Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najmä o:

- a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
- b) dôvodoch prechodu
- c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
- d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov

**2.** Zamestnávateľ prerokuje s cieľom dosiahnuť dohodu s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením

**3.** Ak sa zamestnancovi majú prevodom zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou podľa § 76 ZP

**4.** Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, funkcia a právne postavenie členov Výboru odborovej organizácie vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu zostáva zachované až do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

**5.** Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, táto kolektívna zmluva zostáva záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

## **Článok 33**

### **Skončenie pracovného pomeru**

**1.** Pracovný pomer možno skončiť:

- a) dohodou,
- b) výpoveďou
- c) okamžitým skončením
- d) skončením v skúšobnej dobe

## 2. Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby

Výpoveď zo strany zamestnávateľa je odborová organizácia povinná prerokovať do siedmych pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

## Článok 34

### Dohoda o skončení pracovného pomeru

1. Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom.
2. Dohodu o skončení pracovného pomeru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ až c/.
3. Jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydá zamestnávateľ zamestnancovi.

## Článok 35

### Výpoveď

1. Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.
2. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v Zákonníku práce. Dôvod výpovede sa musí skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.
3. Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto miesto iného zamestnanca.
4. Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.

## Článok 36

### Odstupné

#### Výpovedné doby a výška odstupného

Ak zamestnávateľ skončil so zamestnancom podľa §63 ods.1 ZP pracovný pomer výpoveďou z dôvodov:

- a) zrušenia alebo premiestnenia zamestnávateľa alebo jeho časti
- b) nadbytočnosti zamestnanca
- c) zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu tak má okrem príslušnej výpovednej doby nárok na odstupné podľa §76 ods.1, ktorého výška je závislá od počtu odpracovaných rokov u daného zamestnávateľa. Výpovednú dobu nie je možné zameniť za odstupné.

**Odstupné na rok 2021 sa zvyšuje o jeden funkčný plat nad rozsah zákona pre verejných a štátnych zamestnancov podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre verejnú a štátnu službu uzatvorenú pre rok 2021.**

| Dĺžka trvania pracovného pomeru         | Výpovedná doba | Výška odstupného                  |
|---|----------------|-----------------------------------|
| Menej ako 1 rok                         | 1 mesiac       | nie je nárok                      |
| Najmenej 1 rok a menej ako 2 roky       | 2 mesiace      | nie je nárok                      |
| Najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov     | 2 mesiace      | najmenej 1 priem. mesačný zárobok |
| Najmenej 5 a rokov a menej ako 10 rokov | 3 mesiace      | najmenej 2 priem. mesačný zárobok |
| Najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov  | 3 mesiace      | najmenej 3 priem. mesačný zárobok |
| Najmenej 20 rokov                       | 3 mesiace      | najmenej 4 priem. mesačný zárobok |

Pri skončení pracovného pomeru dohodou z tých istých dôvodov uvedených vyššie, zamestnancovi neplynie výpovedná doba, ale patrí mu odstupné podľa §76 ods.2.

| Dĺžka trvania pracovného pomeru        | Výpovedná doba | Výška odstupného               |
|--|----------------|--------------------------------|
| Menej ako 2 roky                       | nie je         | najmenej 1 priem. mes. zárobok |
| Najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov    | nie je         | najmenej 2 priem. mes. zárobok |
| Najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov  | nie je         | najmenej 3 priem. mes. zárobok |
| Najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov | nie je         | najmenej 4 priem. mes. zárobok |
| Najmenej 20 rokov                      | nie je         | najmenej 5 priem. mes. zárobok |

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím orgánu verejného zdravotníctva odstupné vo výške 11-násobku funkčného platu.

## Článok 37

### Odchodné

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je vrátane 70% a viac, odchodné v sume jeho dvojnásobku 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 najmenej v sume jeho dvojnásobku funkčného platu podľa KZVS ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru.

## Článok 38

### Platové podmienky zamestnancov

#### Všeobecné ustanovenia

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z.z. všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu.
2. Platové podmienky dohodnuté v tejto KZ sa vzťahujú na všetkých zamestnancov zamestnávateľa. Zamestnávateľ uplatní platové podmienky bez akejkoľvek diskriminácie a garantuje rovnaký plat za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty.

### 3. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi:

- a) tarifný plat podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme podľa zákona č. 553/2203 Z.z.
- b) podľa osobitnej stupnice platových taríf vybraných skupín zamestnancov (sociálny pracovníci) zákona č. 553/2003 Z.z.
- c) pedagogickým a odborným zamestnancom podľa zákona č. 553/2003 Z.z.
- d) osobitnej stupnici platových taríf učiteľov vysokých škôl, výskumných zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov ( zbierka zákonov č. 441/2013 )
- e) profesionálnym rodičom podľa Zákonníka práce

Sestra, ktorá ukončila špecializáciu v odbore ošetrovateľská starostlivosť v pediatrii alebo ošetrovateľská starostlivosť v komunite, alebo ošetrovateľská starostlivosť v psychiatrii a zodpovedá za samostatnú odbornú prácu pri poskytovaní ošetrovateľskej starostlivosti metódou ošetrovateľského procesu a realizáciu odborných ošetrovateľských výkonov v zariadení v sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately je zaradená do 8 platovej tarify podľa osobitnej stupnice platových taríf učiteľov vysokých škôl, výskumných zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov podľa zbierky zákonov č. 441/2013.

## Článok 39

### Tarifný stupeň

Zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem pedagogického a odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil nezávisle od dĺžky započítateľnej praxe. Takto určený plat nesmie byť nižší ako bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Pracovné činnosti

**sociálny pracovník** - podľa nariadenia vlády zákon 553/2003 Z.z.

**zdravotnícky asistent** – podľa nariadenia vlády zákon 441/2013 Z.z.

prax do 5 rokov 10 PS

prax nad 5 rokov 12 PS

**zdravotné sestry** – podľa nariadenia vlády zákon 441/2013 Z.z.

prax do 13 rokov 10 PS

prax do 17 rokov 11 PS

prax nad 17 rokov 12 PS

**Nepedagogický zamestnanci** – odmeňovaní podľa nariadenia vlády zákon 441/2013

zamestnanci zariadení do 4 PT do 13 PS

ostatní zamestnanci

prax do 5 rokov do 10 PS

prax nad 5 rokov do 12 PS

## **Článok 40**

### **Plat nad prácu nadčas**

1. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30% a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60% hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna a zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí.

2. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas 3 kalendárnych mesiacov po vykonaní práce, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa bodu 1.

## **Článok 41**

### **Príplatok za prácu vo sviatok**

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu.

2. Zamestnancovi, ktorý nepracoval, preto lebo sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň patrí funkčný plat a sviatok sa považuje za odpracovaný deň.

## **Článok 42**

### **Príplatok za prácu v noci**

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby funkčného platu zamestnanca, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume, ktorá predstavuje 40% hodinovej minimálnej mzdy v Eur, pri výkone rizikovej práce 50% minimálnej mzdy v Eur za hodinu.

### **Článok 43**

#### **Príplatok za prácu v sobotu**

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume 50% minimálnej mzdy v Eur za hodinu.

### **Článok 44**

#### **Príplatok za prácu v nedeľu**

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu najmenej však príplatok rovnajúci sa sume najmenej 100% minimálnej mzdy v Eur za hodinu.

### **Článok 45**

#### **Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla**

Zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a jeho vedenie je nad rámec pracovných povinností, patrí príplatok mesačne v sume 20,00- Eur. Podmienky na poskytovanie príplatku za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla upraví zamestnávateľ v internej norme o organizácii a hospodárnosti služobnej prevádzky.

### **Článok 46**

#### **Príplatok za zmenu**

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvoj, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách a zamestnancovi ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke a je jeho pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne vyplatí zamestnávateľ príplatok za zmenu vo výške 26,00- Eur.

## Článok 47

### Príplatok za riadenie

Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ v rámci rozpätia % podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, ktorej je zaradený a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia % podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%. Rozpätie % podielu podľa stupňa riadenie a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č.6 zákona č.553/2003 Z.z.

## Článok 48

### Osobný príplatok

**1.** Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Limit osobného príplatku je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa, platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený a u pedagogického zamestnanca 100% z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený zvýšenej o 14%. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou 0,50- Eur nahor.

**2.** Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odňať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh alebo pri preradení zamestnanca do inej platovej triedy. Zamestnávateľ vopred písomne oboznámi zamestnanca z dôvodmi zníženia alebo odobratia osobného príplatku a umožní mu vyjadriť sa k výhradám zamestnávateľa.

**3.** O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1. jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať zo zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

## Článok 49

### Odmena

**1.** Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za:

a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonávanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce, podľa finančných možností zamestnávateľa.

b) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.

## Článok 50

### Kreditový príplatok

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 ods.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 s toho najviac v sume 9% za profesijný rozvoj podľa ods.1. písm. d.
3. Príplatok za profesijný rozvoj 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 sa určí pevnou sumou na 0,50-Eur. nahor.
4. Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31.8.2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31.8.2026.

## Článok 51

### Príplatok začínajúcemu pedagogickému a odbornému zamestnancovi

1. Začínajúcemu pedagogickému a odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického a odborného zamestnanca.
2. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
3. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia do kariérneho stupňa začínajúci pedagogický a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 0,50 – Eur nahor.

## Článok 52

### Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

1. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý okrem pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti vykonáva špecializované činnosti, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti.

#### Špecializovanou činnosťou podľa odseku 1 je činnosť

a) triedneho učiteľa a

b) uvádzajúceho pedagogického zamestnanca a uvádzajúceho odborného zamestnanca.

1. Pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach.

2. Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, alebo v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

3. Príplatok za výkon špecializovaných činností podľa odsekov 1 a 2 sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

## Článok 53

### Výplata platu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne. Termín splatnosti platu je 14 deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.

## Článok 54

### Stravovanie

1. Na účely stravovania sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.
2. Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom CDR elektronické stravovacie poukážky na každý pracovný deň vrátane prekážok v práci podľa § 141 ZP s výnimkou dočasnej PN a OČR.
3. Profesionálnym rodičom zamestnávateľ zabezpečí stravovacie poukážky na každý kalendárny deň. Počas čerpania dovolenky, ak si ponechá dieťa u seba, má nárok na stravné lístky aj počas dovolenky.
4. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie formou CALIO GASTRO karty.
5. Zamestnávateľ prispieje zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods.3 ZP vo výške 55% ceny jedla. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom okrem príspevku na stravovanie podľa §152 ods. 3 ZP aj ďalší príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu vo výške 0,60 €.

## Článok 55

### Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len DDS) je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na DDS.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

## Článok 56

### Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

1. S cieľom predchádzať konfliktným situáciám a sťažnostiam sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom v rámci svojich možností bezplatné poradenstvo v oblasti pracovnoprávnej, vrátane odmeňovania za prácu a v oblasti sociálnej.

Individuálne nároky:

- Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho.
- Ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 30 dní bude sa ním na základe žiadosti zamestnanca zaoberať odborová organizácia a poverený zástupca zamestnávateľa, tak aby boli sťažnosť alebo spor vyriešené do 60 dní od vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody.
- V prípade neúspešného vyriešenia sporu na úrovni zamestnávateľa má zamestnanec právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a plnenia záväzkov z KZ napr. inšpektorát práce.

2. Zamestnávateľ nesmie zamestnanca prenasledovať, postihovať alebo inak znevýhodňovať za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

3. Kolektívny spor o plnenie záväzkov s tejto kolektívnej zmluvy bude riešený na úrovni vytvorenej komisie pri zastúpení z každej zo zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní ak sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pred uvedenou komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

## **ČASŤ V**

### **Sociálny fond**

#### **Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu**

### **Článok 57**

#### **Všeobecné ustanovenia**

1. V tejto časti sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania a rozpočet sociálneho fondu.
2. Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii zamestnancom a ich rodinných príslušníkom. Odborová organizácia aktívne spolupracuje zo zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
3. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
4. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
5. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa.
6. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do 5 dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31 januára nasledujúceho roku. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu vzniknuté nároky na plnenie z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
7. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
8. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa a predseda odborovej organizácie.

## Článok 58

### Rozpočet sociálneho fondu

#### 1. Tvorba sociálneho fondu na rok 2021

- a) povinný podiel do sociálneho fondu vo výške 1% podľa zákona č.152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov, v zmysle §3 ods.1 písm. a) zo základu podľa §4 ods. 1 uvedeného zákona
- b) prídela vo výške 0,05% v zmysle §3 ods.1 písm. b) bod 1 zákona 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov zo základu podľa predchádzajúceho odseku.

#### 2. Použitie a čerpanie sociálneho fondu

- a) príspevok na stravu zamestnancom
- b) príspevok na účel kultúrnych, športových podujatí a zdravotnej starostlivosti (wellness, masáže...) je vo výške 50,- €, s dátumom zúčtovania 31.10. príslušného roka a majú naň nárok zamestnanci, ktorí nie sú v skúšobnej dobe
- c) mimoriadna sociálna výpomoc – ak sa zamestnanec ocitne v ťažkej životnej situácii. Zamestnanec si podá žiadosť o sociálnu výpomoc výkonnému výboru odborovej organizácie a k žiadosti priloží príslušné dokumenty. Poskytnutie sociálnej výpomoci bude v súlade s rozpočtom sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok.

## Článok 59

- 1. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
- 2. Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu.
- 3. Zamestnávateľ na vyžiadanie poskytne odborovej organizácii prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

## ČASŤ VI.

### Záverečné ustanovenia

- 1. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami po nadobudnutí ich platnosti a účinnosti.
- 2. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy sa skontroluje na konci roka na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a výkonného výboru odborovej organizácie.
- 3. Zabezpečenie činnosti odborových orgánov:

- zamestnávateľ poskytne predsedovi a členovi výboru základnej odborovej organizácie na činnosť OZ pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

- zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel na ktorý bolo poskytnuté.

**3.** Táto KZ je vyhotovená v 4 exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných vyhotoveniach.

**4.** Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

**5.** Nadobudnutím účinnosti tejto KZ stráca platnosť predchádzajúca KZ.

V Bratislave dňa 1.6.2021

Mgr. Viliam Gyürke

Riaditeľ CDR – Bratislava Röntgenova

Mgr. Branislav Dobrotka

predseda ZO OZ PŠaV pri  
CDR – Bratislava Röntgenova