

V súlade so zákonom NR SR č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), s príslušnými ustanoveniami zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a zákona NR SR č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

zmluvné strany

Centrum pre deti a rodiny Nová Baňa, Moyzesova 39, 968 01 Nová Baňa

v zastúpení Mgr. Ing. Katarína Volfová, riaditeľka

(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

**Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku,
Moyzesova 39, 968 01 Nová Baňa**

v zastúpení Mária Záhorská, predsedníčka ZO OZ

(ďalej len „ZO OZ“)

na druhej strane

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu na rok 2022

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

- 1) Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto budú zmluvné strany pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávanía. Kolektívna zmluva na rok 2022 (ďalej len „kolektívna zmluva“) je uzatvorená v súlade s príslušnými ustanoveniami zákona NR SR č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), s príslušnými ustanoveniami zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
- 2) Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok, vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov Centra pre deti a rodiny Nová Baňa (ďalej len „Centrum“).
- 3) Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a vzťahuje sa na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ktorí sú v pracovnom pomere. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu sa nevzťahujú ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času a ktoré sa dotýkajú odmeňovania zamestnancov podľa zákona o odmeňovaní.
- 4) Kolektívna zmluva a jej obsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku kolektívnej zmluve“ a čísľujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
- 5) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku kolektívnej zmluve zmeniť ustanovenia kolektívnej zmluvy, ak to vyplynie zo všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2022. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto kolektívnej zmluve zmeniť aj iné ustanovenia kolektívnej zmluvy bez obmedzenia.
- 6) Kolektívna zmluva upravuje:
 - a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - b) pracovnoprávne vzťahy,

- c) platové podmienky,
- d) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- e) zdravotnú starostlivosť,
- f) sociálnu oblasť a sociálny fond.

Článok 2

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán

- 1) Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z pracovnoprávnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky z platu členom základnej organizácie len na základe písomnej dohody o zrážkach zo mzdy. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie do dvoch dní po termíne výplaty platu.
- 3) Zamestnávateľ umožní základnej organizácii vykonávať jej prevádzkovú činnosť v priestoroch zamestnávateľa, poskytne jej nevyhnutné technické vybavenie.
- 4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac však v rozsahu 3 dni.
- 5) Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou zamýšľané štrukturálne, racionalizačné opatrenia a organizačné zmeny a bude odborový orgán informovať o zamestnancoch, ktorých sa tieto zmeny a opatrenia budú týkať 14 dní pred zamýšľanými zmenami.
- 6) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu základnej organizácie odborového zväzu na každú poradu vedenia Centra pre deti a rodiny Nová Baňa, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.
- 7) Odborová organizácia má oprávnenie vystupovať v pracovnoprávnych vzťahoch za zamestnancov, ktorí sú členmi odborov.

Článok 3

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

- 1) Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.
- 2) Pracovný čas zamestnancov Centra pre deti a rodiny je 37,5 hodiny týždenne. U zamestnancov v samostatne usporiadaných skupinách je nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas na obdobie 12 mesiacov v nepretržitej prevádzke, pričom priemerný týždenný pracovný čas počas tohto obdobia nesmie presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas 35,0 hodiny. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času, to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom (zamestnanec samostatne usporiadanej skupiny v prípade, ak je v pracovnej zmene sám).
- 3) Zamestnanci na ekonomickom úseku, riaditeľ Centra, sociálni pracovníci, psychológovia a špeciálny pedagóg majú pružný pracovný čas podľa § 88 a § 89 Zákonníka práce. Zamestnávateľ určuje základný pracovný čas pre sociálnych pracovníkov, psychológov a špeciálneho pedagóga medzi 9.00 hod a 15.00 hod, pre riaditeľa a zamestnancov ekonomického úseku, zamestnancov NP DEI III pre ambulantné a terénne opatrenia (sociálnych pracovníkov a psychológov) určuje základný pracovný čas medzi 7.30 hod a 13.30 hod. Zamestnávateľ určuje pružné pracovné obdobie ako kalendárny mesiac. Podľa § 88 ods. 6 zákonníka práce dĺžka pracovnej zmeny pri uplatnení pružného pracovného času môže byť najviac 12 hodín.
- 4) Zamestnanci, ktorí pracujú v samostatných skupinách pracujú v nepretržitej prevádzke a vykonávajú prácu v troch pracovných zmenách. Jedná sa o pracovné pozície: vychovávateľ, pomocný vychovávateľ, pomocný vychovávateľ s ekonomickou agendou. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien je určený v harmonograme práce pre zamestnancov pracujúcich v nepretržitej prevádzke. Harmonogram pracovných zmien na daný mesiac vypracováva zodpovedný vychovávateľ samostatne usporiadanej skupiny, vo výnimočných prípadoch, ako je napr. zmena v prevádzke Centra počas prázdnin vedúca Úseku starostlivosti o deti, prípadne riaditeľka Centra. Je v kompetencii zodpovedného vychovávateľa samostatne usporiadanej skupiny výnimočne naplánovať v prípadoch hodných zreteľa pracovné

zmeny ako dvanásťhodinové. Začiatok a koniec pracovnej zmeny môže byť prispôbený prevádzkovým potrebám samostatne usporiadanej skupiny. Ak v dopoludňajších hodinách v samostatne usporiadanej skupine nie je žiadne dieťa napr. z dôvodu choroby, zamestnanec, ktorý má naplánovanú rannú zmenu prichádza na pracovisko v neskoršom čase, ktorý závisí od prevádzkových potrieb samostatne usporiadanej skupiny.

- 5) § 93 ods. 1) Zákonníka práce : Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na sobotu a nedeľu alebo na nedeľu a pondelok.
- 6) § 93 ods. 2) Zákonníka práce: Ak povaha práce a podmienky prevádzky neumožňujú rozvrhnúť pracovný čas zamestnanca staršieho ako 18 rokov podľa odseku 1, poskytnú sa dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni v iných dňoch týždňa.
- 7) Pri jednodňovej pracovnej ceste patrí zamestnancovi náhradné voľno s náhradou mzdy za stratu času, ktorý strávil na pracovnej ceste mimo pevne určeného pracovného času (v Centre pre deti a rodiny Nová Baňa je pevne určený pracovný čas na účel pracovnej cesty od 7.00 do 15.00 hod), ktorý nie je prácou nadčas, alebo pracovnou pohotovosťou. Čas strávený na pracovnej ceste sa počíta od nástupu na pracovnú cestu do času ukončenia pracovnej cesty. Miestom nástupu na pracovnú cestu je pracovisko, na ktoré je zamestnanec zaradený, alebo miesto, ktoré mu bolo v cestovnom príkaze určené ako miesto nástupu na pracovnú cestu. Miesto ukončenia pracovnej cesty je dohodnuté a zapísané v cestovnom príkaze.
- 8) Pri viacdňovej pracovnej ceste zamestnancovi patrí v prvý deň pracovnej cesty náhradné voľno s náhradou mzdy za stratu času, ktorý strávil na pracovnej ceste mimo pevne určeného pracovného času, ktorý nie je prácou nadčas, alebo pracovnou pohotovosťou v rozsahu času od nástupu na pracovnú cestu do ukončenia oficiálneho programu podľa pozvánky, ďalší deň v rozsahu času, ktorý je určený ako oficiálny čas konania podujatia podľa programu v pozvánke a v posledný deň mu patrí náhradné voľno s náhradou mzdy za stratu času, ktorý strávil na pracovnej ceste mimo pevne určeného pracovného času v rozsahu od času začiatku oficiálneho programu podujatia určeného v pozvánke do času ukončenia pracovnej cesty, t. j. do času návratu na miesto ukončenia pracovnej cesty.
- 9) V prípade, že presné písomné vymedzenie programu nie je k dispozícii, v prvý deň sa počíta čas od nástupu na pracovnú cestu do konca pevne určeného pracovného času do 15.00 hod, druhý a nasledujúce dni sa počítajú podľa pevne určeného pracovného času,

v posledný deň je začiatok vymedzený začiatkom pevne určeného pracovného času od 7.00 hod a koniec pracovnej cesty časom návratu na miesto ukončenia pracovnej cesty. Za stratu času, ktorý zamestnanec strávil na pracovnej ceste mimo pevne určeného pracovného času mu aj v tomto prípade patrí náhradné voľno s náhradou mzdy.

- 10) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri pružnom pracovnom čase a nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie, alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Pokiaľ na vyšetrenie, alebo ošetrovanie zamestnanca je nevyhnutne potrebný celý deň, posudzuje sa tento čas ako výkon práce s náhradou mzdy v rozsahu priemernej dĺžky pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.
- 11) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri pružnom pracovnom čase a nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase na sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie, alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Pokiaľ na vyšetrenie, alebo ošetrovanie rodinného príslušníka je nevyhnutne potrebný celý deň, posudzuje sa tento čas ako výkon práce s náhradou mzdy v rozsahu priemernej dĺžky pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.
- 12) Základná výmera dovolenky je podľa tejto kolektívnej zmluvy päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je najmenej päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí aj profesionálnemu náhradnému rodičovi. Dovolenka pedagogických zamestnancov – vychovávateľov a odborných zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- 13) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v druhom polroku 2022 na jeho žiadosť podľa § 141 ods.3 písm. c) zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
- 14) Pred ukončením pracovného pomeru zamestnanca z organizačných dôvodov (§ 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce) využije zamestnávateľ všetky možnosti jeho ďalšieho zamestnania u zamestnávateľa v súlade s uvedeným zákonom.
- 15) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov

najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné, okrem dôvodov uvedených v Zákonníku práce v súlade s § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce len u profesionálnych náhradných rodičov počas starostlivosti o dieťa a začatí starostlivosti o ďalšie dieťa a u zamestnancov, ktorí pracujú v Centre pre deti a rodiny Nová Baňa v rámci národných projektov.

16) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§12 ZOVZ),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.9 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§39 ods.2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods.1 ZP),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
- náhradu za stratu času (§ 96b ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§111 ods.2 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 čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

17) Písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým,
- dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- dôvodoch prechodu,
- pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za rok (§ 47 ods. 4 ZP),
- pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
- možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní,
- dôvodoch hromadného prepúšťania,
- počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
- výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP),
- pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
- na požiadanie zástupcov odborovej organizácie informovať zrozumiteľným spôsobom o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov (§ 229 ods. 1, 2 ZP);

12) Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),

- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c/ ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so 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),
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ZP),
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP),
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti 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);
- 13) Odborová organizácia uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi odborová organizácia zamestnávateľovi 5 dní pred je uskutočnením.

Článok 4

Platové podmienky

- 1) Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Táto

kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

- 2) Zamestnanci budú odmeňovaní mesačným tarifným platom podľa druhu vykonávanej práce v závislosti na splnení kvalifikačných predpokladov a započítanej praxe, profesionálni náhradní rodičia zmluvným platom v zmysle Zákonníka práce.
- 3) V zmysle § 7 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zmluvné strany dohodli na nasledovných zvýhodneniach:

- vodič- údržbár zaradený do 2. platovej triedy základnej stupnice platových taríf pre niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,
- ekonóm a ekonomický pracovník zaradení do 5. platovej triedy základnej stupnice platových taríf pre niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,
- sociálni pracovníci zaradení do 9. platovej triedy základnej stupnice platových taríf pre niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,
- sociálni pracovníci zaradení do 8. platovej triedy základnej stupnice platových taríf pre niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,
- sociálni pracovníci NPDEI III zaradení do 7. platovej triedy základnej stupnice platových taríf pre niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,
- ekonóm, ekonóm PAM zaradený do 7. platovej triedy základnej stupnice platových taríf pre niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,

budú zaradení do 14. platového stupňa príslušnej platovej triedy nezávisle od dĺžky započítanej praxe (§7 ods. 4 zákona o odmeňovaní).

- pomocní vychovávatelia a pomocní vychovávatelia s ekonomickou agendou zaradení do 5. platovej triedy Základnej stupnice platových taríf pre niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,

budú zaradení do 12. platového stupňa príslušnej platovej triedy nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

- 4) Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.
- 6) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 centov nahor.
- 7) Osobné príplatky sa určujú podľa interného predpisu Centra - Platový poriadok.
- 8) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, porušenia pracovného poriadku alebo ak pominú dôvody, pre ktoré bol osobný príplatok priznaný.
- 9) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.
- 10) Zamestnancom nemusí byť osobný príplatok priznaný z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov v rozpočte.
- 11) Príplatok za zmenu je stanovený vo výške 10,00 Eur.
- 12) Zvýšenie tarifného platu o 5% patrí zamestnancovi, ktorý je zaradený do 4. platovej triedy až 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf pre niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a ktorý vykonáva odborné pracovné činnosti sociálnej práce. Zvýšenie tarifného platu podľa predchádzajúcej vety určí zamestnávateľ pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- 13) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho jedného funkčného platu. Odmenu navrhuje a písomne zdôvodní ekonómka - PaM, priznáva ju riaditeľ Centra.
- 14) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške jeho jedného funkčného platu. Odmenu navrhuje a písomne zdôvodní ekonómka - PaM, priznáva ju riaditeľ Centra.
- 15) Nárok na vyplatenie odmeny zamestnancovi podľa bodu 12) a 13) tohto článku vzniká, ak je zamestnanec v čase dovŕšenia 50. roku života alebo 60. roku života v pracovnom pomere u zamestnávateľa najmenej 1 rok.
- 16) Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie a to 8. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Zamestnávateľ vypláca plat zamestnancom bezhotovostným prevodom na osobné účty zamestnancov.
- 17) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať

zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1,2 Zákonníka práce vo výške dvoch funkčných platov zamestnanca.

Článok 5

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- 1) Zamestnávateľ bude dbať, aby sa plnili všetky stanovené úlohy v oblasti BOZP v súlade s právnymi predpismi § 147 Zákonníka práce a zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákona č. 355/2006 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z § 146-148 Zákonníka práce a zákona č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.
- 3) 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)
- 4) Odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP)
- 5) Odborová organizácia má právo vykonávať kontrolu nad stavom BOZP v Centre v zmysle ustanovení § 149 Zákonníka práce.

Článok 6

Sociálna oblasť

- 1) Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov, vrátane profesionálnych náhradných rodičov, stravovanie v súlade s § 152 ods. 7 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov na základe výberu zamestnanca formou stravovacej poukážky, alebo poskytnutím finančného príspevku na stravu.
- 2) Nárok na poskytnutie stravovacej poukážky/finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonával prácu viac ako štyri hodiny.

- 3) Zamestnanec nemá nárok na poskytnutie stravovacej poukážky/finančného príspevku na stravovanie počas dovolenky, pracovnej cesty, za ktorú mu bolo vyplatené stravné podľa zákona 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách, počas DPN, OČR a čerpania náhradného voľna.
- 4) Bližšie podmienky zabezpečovania stravovania na základe výberu zamestnanca formou stravovacej poukážky, alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie sú určené vo vnútornom predpise.
- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať zamestnancom, ktorí podpísali účastnícku zmluvu s Doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou a budú si sami platiť príspevok v minimálnej sume 4,00 € mesačne
- 6) , príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v sume 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- 7) Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti : zamestnávateľ v súlade § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz náhradu príjmu, ktorej výška je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti (prvých 10 dní) 80% denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu jeden krát v kalendárnom roku, a to pri prvej dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku.
- 8) Výška náhrady príjmu v ďalších prípadoch dočasnej pracovnej neschopnosti je :
 - a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca
 - b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 ods. 1 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov).
- 9) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, príspevok na rekreáciu na základe písomnej žiadosti zamestnanca. Príspevok na rekreáciu sa poskytne v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275,00 eur za kalendárny rok. Oprávnenými výdavkami sú preukázané výdavky zamestnanca na

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

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

Oprávnenými výdavkami sú aj preukázané výdavky zamestnanca na manžela, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti rozhodnutím súdu o osvojení a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii.

- 6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na športovú činnosť dieťaťa v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok v úhrne na všetky deti zamestnanca. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na športovú činnosť dieťaťa za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Príspevok na športovú činnosť dieťaťa sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.
 - a) Oprávnenými výdavkami podľa odseku 1 sú preukázané výdavky zamestnanca na športovú činnosť dieťaťa u oprávnenej osoby, ktorou je výlučne športová organizácia zapísaná v registri právnických osôb v športe podľa osobitného

predpisu, ktorá zabezpečuje pre dieťa zamestnanca vykonávanie tejto športovej činnosti pod dohľadom odborne spôsobilého športového odborníka, a to najviac za obdobie kalendárneho roka, za ktorý zamestnanec žiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa.

- b) Za dieťa sa na účely odsekov 1 a 2 považuje vlastné dieťa zamestnanca, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu, dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktoré dovŕšilo najviac 18 rokov veku v kalendárnom roku, za ktorý zamestnanec žiada o príspevok na športovú činnosť **dieťaťa, a je osobou s príslušnosťou k športovej organizácii podľa osobitného predpisu najmenej počas šiestich mesiacov.**
- c) Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na športovú činnosť dieťaťa len u jedného zamestnávateľa. Zamestnanca, ktorý požiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa, nemožno žiadnym spôsobom znevýhodniť v porovnaní so zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiadala.
- d) Zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky na športovú činnosť dieťaťa predložením dokladu do 30 dní odo dňa jeho vydania oprávnenou osobou podľa odseku 2, ktorého súčasťou musí byť meno a priezvisko dieťaťa, ktoré vykonáva športovú činnosť, a obdobie, na ktoré sa vzťahuje tento doklad. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na športovú činnosť dieťaťa posudzuje zamestnávateľ ku dňu začatia obdobia, na ktoré sa vzťahuje doklad podľa prvej vety. V prípade splnenia podmienok zamestnávateľ zamestnancovi poskytne príspevok na športovú činnosť dieťaťa po predložení dokladu v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Článok 7

Zdravotná starostlivosť

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
- umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca vo vzťahu k práci na svoj náklad,
 - v prípade záujmu zamestnanca o zaočkovanie proti hepatitíde typu A a typu B uhradiť zamestnancovi sumu vo výške úhrady za vakcínu.

- zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo/supervíziu najmenej jedenkrát ročne,
- umožniť zamestnancom absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 8

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- 1) Sociálny fond bude tvorený vo výške 1,00 % povinným prídedom a 0,05% ďalším prídedom zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Odvod sa bude realizovať jedenkrát mesačne v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, ďalej podľa zákona č. 543/2010 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zákona č. 499/2010 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu. (Príloha č. 1 - Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu)
- 3) Zamestnávateľ poskytne na základe písomnej požiadavky zo strany odborovej organizácie prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu jedenkrát ročne.

Článok 9

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany budú archivovať túto kolektívnu zmluvu po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 10

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje oboznámiť zamestnancov s adresou internetového portálu na ktorom zverejnil Kolektívnu zmluvu na rok 2022.
- 2) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto kolektívnou zmluvou v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Článok 11

Záverečné ustanovenia

- 1) O zmene alebo doplnení kolektívnej zmluvy sa bude vyjednávať na základe písomného návrhu ktorejkoľvek zmluvnej strany, ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov upravených v tejto kolektívnej zmluve, a to v rozsahu v akom sa ich dotknú. Pokiaľ nové alebo novelizované právne predpisy umožnia dojednať aj záväzky, ktoré právny poriadok v čase uzatvárania kolektívnej zmluvy neumožňoval, bude sa vyjednávať o zmene, t. j. o doplnení kolektívnej zmluvy.
- 2) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami, účinnosť nadobúda nasledujúci deň po dni zverejnenia na internetovom portáli. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
- 3) Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
- 4) Kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch exemplároch, jeden exemplár pre každú zo zmluvných strán.
- 5) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Novej Bani dňa

V Novej Bani dňa

.....
Mgr. Ing. Katarína Volfová
riaditeľka Centra pre deti a rodiny Nová Baňa

.....
Mária Záhorská
predseda ZO OZ PŠaV na Slovensku

Prílohy: 1. Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu