

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROK 2022

uzatvorená medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV na Slovensku pri CDR vo Svidníku, Partizánska 306/6, 089 01 Svidník zastúpenou členmi výboru Jankou Kaminskou Torkosovou, Bc. Vladimírou Burjakovou, Mgr. Martinom Blaškom a Annou Bojkasovou

a

Centrom pre deti a rodiny Svidník (ďalej len „Centrum“),

Partizánska 306/6, 089 01 Svidník

Zastúpený Mgr. Drahomírou Rusinkovou, poverenou riadením CDR Svidník

(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 2, odst. b) 1 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 31.12.2020, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy Janku Kaminskú za odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 4.2.2022 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívne zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.01.1994. 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 Zákonník 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. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.
3. V prípade, že počas platnosti tejto KZ dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto KZ dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene KZ a jej uve-

dení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.

4. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, vytváranie priaznivejších podmienok, vrátane platových podmienok, pracovných podmienok zamestnávania zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

5. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.3.2022 a končí dňom podpísania novej KZ, 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 budúca (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 do 10 dní od jej podpísania.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia so zamestnancami dohodne predseda OZ s riaditeľom Centra. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

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 nad rámec pracovných povinností 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 Centra a to na návrh príslušného vedúceho zamestnanca, v určitých prípadoch priamo. Jeho výška je poskytovaná v závislosti od finančných prostriedkov schválených zamestnávateľovi na príslušný kalendárny rok. Návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov v zmysle § 10 odst. 5 Zákona 553/2003 Z. z. v znení jeho neskorších zmien a doplnkov.

##### **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 zmenosti. Príplatok v rovnakej výške patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak je jeho pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne.

##### **Kreditový príplatok/Príplatok za profesijný rozvoj**

Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehĺbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu kreditový príplatok (§ 32g OVZ) a príplatok za profesijný rozvoj (§ 14e OVZ)

##### **Príplatok za výkon špecializovanej činnosti**

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

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

Zamestnávateľ vyplatí začínajúceму pedagogickému zamestnancovi a začínajúceму 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 plat za prácu nadčas, ktorá je dohodnutá so zamestnávateľom. (§ 19). Nadčasová práca bude vysporiadaná v mzdových nárokoch zamestnancom k 31.12 príslušného roka.

### **Náhrada za neaktívnu pracovnú pohotovosť vykonávanú mimo pracoviska**

V súlade s platnými predpismi (ZP a OVZ) vypláca sa zamestnancom náhrada za neaktívnu pracovnú pohotovosť vykonávanú mimo pracoviska, ktorá je dohodnutá so zamestnávateľom (§ 21 OVZ).

#### **Príplatok za prácu v noci**

Zamestnávateľ vyplatí 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 vyplatí 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 vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ). Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku o ostatné odmeny. Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c) OVZ). 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 desiaty deň po skončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat posilať 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 104668427/0900 vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu, vždy do 15. dňa v mesiaci.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti, 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) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať

rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku 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) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa.

4. Skôr než by došlo k skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom z dôvodu organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení zamestnávateľ sa zaväzuje využiť všetky možnosti jeho ďalšieho zamestnávania.

## 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 dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, 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 dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, 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

1. 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.

2. Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie sa poskytne zamestnancovi, ktorý si prispel na doplnkové dôchodkové sporenie sumou minimálne 3 € v aktuálnom mesiaci a nie je zamestnancom, ktorý:

- a) je na rodičovskej dovolenke
- b) čerpá služobné alebo neplatené voľno celý mesiac,
- c) z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti neodpracoval v mesiaci ani jeden deň.

## Článok 12

### Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ môže 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

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v zákonníku práce 311/2001 z.z. o jeden týždeň. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanastina dodatkovej dovolenky.

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov.
2. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je najmenej 6 týždňov.
3. Dovolenka profesionálnych náhradných rodičov je 6 týždňov.
4. 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 nerovnomerne je pracovný čas 35 hod. týždenne.
3. Pracovný čas profesionálneho náhradného rodiča je 40 hod. týždenne.
4. 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. Na účely celodenného vyšetrenia alebo ošetrovania zamestnanca v zdravotníckom zariadení a na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie sa neuplatňuje pružný pracovný čas. V prípade zamestnanca s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu plánovanej pracovnej zmeny.
5. Konkretizácia pracovného času sa upraví v pracovnom poriadku zamestnávateľa po predchádzajúcom

súhlase s odborovým orgánom.

6. 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.

7. Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti odmenu v zmysle platných predpisov.

8. Za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat sa považuje účasť na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, čas trvania povinného preškolenia (napr. BOZP, protipožiarna ochrana, rizikové faktory a pod.), seminárov, pracovných porád, školení, ktorých sa zamestnanec zúčastňuje na príkaz zamestnávateľa, alebo mu táto povinnosť vyplýva priamo z príslušných právnych predpisov, a to bez ohľadu, či ich absolvuje v čase pracovnej zmeny alebo mimo rozvrhu pracovných zmien.

9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, peňažnú náhradu alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu alebo priemerného zárobku (§ 96b ZP).

10. Zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov. Osobitne prihliadne na potreby tehotných zamestnankýň a zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o maloleté dieťa alebo inú odkázanú osobu

## **Článok 15**

### **Pracovný pomer na určitú dobu**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že v súlade s ustanovením § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu vykonávania nasledujúcich prác:

a) Profesionálny náhradný rodič, ktorý vykonáva pre zamestnávateľa svoju prácu doma (v mieste bydliska), alebo na inom dohodnutom mieste. Ide o poskytovanie komplexnej starostlivosti o deti umiestnené v zariadení Centra na základe rozhodnutia súdu.

b) Zamestnanec prijatý v rámci Národného projektu Podpora deinštitucionalizácie náhradnej starostlivosti III. v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

c) Zamestnanec prijatý na zastupovanie pedagogického alebo odborného zamestnanca, ktorému bol pozastavený výkon pracovnej činnosti pedagogického alebo odborného zamestnanca podľa § 15 odsek. 8. Zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancov a o zmene a doplnení zákonov.

d) Zamestnanec prijatý na zastupovanie zamestnanca počas doby poverenia riadením CDR

## **TRETI A ČAS Ť**

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

## **Článok 16**

### **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 17**

### **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 nespĺnenie 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 18**

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

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ na súde, bez 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 19**

### **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

- jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor ZO OZ, ktorý je jej štatutárnym orgánom bez poplatku za energie,
- jednu telefónnu/faxovú/linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia vrátane využívania internetového spojenia,
- vnútorné zariadenie miestnosti
- zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.),
- svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutiach odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením zamestnancov,
- priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

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 20**

### **Náklady na kolektívne vyjednanie a zrážky členských príspevkov**

Zmluvné strany sa dohodli, že príspevok na kolektívne vyjednanie pre nečlena OZ za účelom uzatvorenia KZ v sume 5,- EUR za rok. na účet odborovej organizácie a finančné prostriedky budú použité na kolektívne vyjednanie.

## Článok 21

### 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:
    - aa) Vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa - §84 ZP
    - ab) Prijatie plánu dovolení na príslušný rok - § 111 ods. 1 ZP
    - ac) Určenie hromadného čerpania dovolenky - § 111 ods. 2 ZP
    - ad) Vydanie predpisov a pravidiel o BOZP - §39 ZP
    - ae) Zavedenie pružného pracovného času - §88 ods. 1 ZP
    - af) Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času - §87 ods. 1, 2 ZP
    - ag) Určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien - §90 ods. 4, 10 ZP
    - ah) Určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia - §91, ods. 2 ZP
    - ai) Určenie rozsahu a podmienok práce nadčas - §97, ods. 6 a 9 ZP
    - aj) Vymedzenie okruhu ťažkých telesných a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov - §98, ods. 9 ZP
    - ak) Rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce - §144, ods. 7 ZP
    - al) Stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci - §152, ods. 5 písm. a ZP
    - am) Rozširovanie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie - § 152, ods. 5 písm. b ZP
    - an) 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
    - ao) Určenie prídelu 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:
    - ba) O platobnej neschopnosti zamestnávateľa §23 ods. 1 ZP
    - bb) 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
    - bc) O dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne §47 ods. 4 ZP
    - bd) O možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas §49 ods. 8 ZP

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 takeého 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)

3. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.

4. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä o týchto otázkach:

- vydávanie a zmeny v pracovnom poriadku,
- určenie plánu dovoleniek,
- hromadné určenie čerpania dovolenky,
- začiatok a koniec pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien
- dlhodobé uvoľnenie na výkon odborovej funkcie,
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov na strane zamestnávateľa,
- poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu na výkon odborovej funkcie,
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru dané funkcionárovi

5. Zamestnávateľ je oprávnený vydať nový pracovný poriadok alebo vykonať zmeny v platnom pracovnom poriadku výlučne na základe predchádzajúceho súhlasu odborovej organizácie. V opačnom prípade je daný úkon postihnutý absolútnou neplatnosťou.

6. Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

7. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.

## **Článok 22**

### **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 situácií 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

be) 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

bf) O výsledkoch prerokovania opatrení na predchádzanie hromadnému prepúšťaniu § 73 ods. 2 ZP

bg) O pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci §98 ods. 7 ZP

bh) O hospodárskej a finančnej situácií a o predpokladanom vývoji činnosti zamestnávateľa §238 ZP

bi) O záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný kalendárny rok, ako aj o jeho zmenách

bj) Použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbery, hospodárske a štatistické výkazy (P I- 04)

bk) O pripravovaných zmenách o odmeňovaní, najmä s aplikáciou zákonov a nariadeniami vlády SR

bl) O opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP - §6 NV SR č. 504/2002 Z. z. podmienkach poskytovania OOP

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou:

ca) Opatrenia pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov §27 ods. 2 ZP

cb) Zavedenie pružného pracovného času - §88 ods. 1 ZP

cd) Opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov §73 ods. 2 ZP

ce) Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa §74 ZP

cf) Nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja §94 ods. 2 ZP

cg) Organizácie práce v noci §98 ods. 6 ZP

ch) Zavádzanie zmien, noriem spotreby práce §133 ods. 3 ZP

ci) Opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie §153 ZP

cj) Opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou §159 ods. 4 ZP

ck) Požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 33,19 € §191ods. 4ZP

cl) Rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania §198 ods. 2 ZP

cm) 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 vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj

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 23**

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

Zamestnávateľ pri štrukturálnych 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 24**

#### **Záväzky 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.

3. Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na mieste prístupnom všetkým zamestnancom. Ak sa pracovné miesto obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 zákona č. 552/2003 Z.z., najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.

4. Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz polročne informáciu o nových uzatvorených pracovných pomeroch (§47 ods. 4 ZP)

## **Š T V R T Á Č A S Ť**

### **Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov**

#### **Článok 25**

#### **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 26

### 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 27

### Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ:

a) v rámci zdravotníckej starostlivosti zabezpečiť dodržiavanie intervalu preventívnych lekárskeho prehliadok zamestnancov v zmysle platných noriem

b) zabezpečiť pracoviská potrebnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek bude udržiavať v zmysle platných noriem.

## Článok 28

### Náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v trvaní 10 dní 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 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca (z. 462/03 Z. z. § 8 ods. 2). Nevzťahuje sa na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

## Článok 29

### Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ v zmysle § 152 ZP :

- a) zabezpečí zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku alebo v jej blízkosti, túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na služobnú cestu a v prípadoch, keď to vylučujú podmienky práce na pracovisku
- b) zabezpečuje stravovanie podľa odseku a ) podávaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancom v priebehu pracovnej zmeny na jedno hlavné jedlo, a to prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Za pracovnú zmenu sa pritom považuje výkon práce dlhšie ako 4 hodiny.
- c) umožní zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby – formou elektronickej stravovacej poukážky vo výške hodnoty jedla 4,60 EUR alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Suma finančného príspevku na stravovanie je najmenej 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky a najviac 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Táto suma pre zamestnancov CDR Svidník na rok 2022 je dohodnutá vo výške 2,53 EUR. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže.
- d) 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
- d) 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 1,10 € zamestnancom, mimo pracovnej pozície „profesionálny náhradný rodič“
  - v sume 0,70 € zamestnancom na pracovnej pozícii „profesionálny náhradný rodič“

## Článok 30

### Sociálny fond

1. Sociálny fond zamestnávateľ tvorí v súlade s § 3 zákona o sociálnom fonde, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2022, povinným prídélom vo výške 1 % a ďalším prídélom vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.



2. Tvorbu, čerpanie a zásady pre používanie sociálneho fondu prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou a upraví vo vnútornom riadiacom predpise zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu po ukončení kalendárneho štvrťroka.

### Článok 31

#### Regenerácia pracovnej sily

Zamestnávateľ určil zamestnancom dva dni na regeneráciu pracovnej sily s náhradou mzdy (rekreačná starostlivosť, t.j. výlety, spoločné stretnutia a pod.) v kalendárnom roku, ktoré sa uskutočnia v pracovnom čase. Za priebeh takéhoto podujatia zodpovedá a organizátorom podujatia je základná organizácia odborového zväzu a zamestnávateľ.

### Článok 32

#### Pracovné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň nad rozsah ustanovený Zákonníkom práce pri úmrtí dieťaťa, manžela, manželky, rodiča alebo rodiča manžela/manželky, súrodenca a inej osoby, ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti (§ 40 ods. 5 Zákonníka práce), ktoré môže vyčerpať najneskôr v najbližší pracovný deň po pohrebe.
2. Ak vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení alebo ak sprevádzanie rodinného príslušníka zamestnancom do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie trvá celý deň, za výkon práce sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pružného pracovného času zamestnanca, teda 7,5 hod.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy:
  - na jeden pracovný deň v prvý deň školského roka na sprevádzanie dieťaťa do školského zariadenia, ak sa stará o dieťa, ktoré navštevuje prvý stupeň základnej školy, sprevádzanie štátny zamestnanec alebo zamestnanec preukáže rozhodnutím, resp. potvrdením školy o návšteve školy,
  - na jeden pracovný deň v deň darovania krvi (§ 138 ods. 2 Zákonníka práce), v prípade ak lekár neurčí, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje nad jeden pracovný deň, najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber. Ak nedôjde k odberu, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci,
  - na jeden pracovný deň v deň narodenia dieťaťa zamestnancovi na prevoz matky do zdravotníckeho zariadenia, sprevádzanie alebo účasť na pôrode a nevyhnutný čas odpočinku po pôrode, zamestnanec preukáže túto skutočnosť rodným listom dieťaťa,
  - na jeden pracovný deň pred dňom konania svadby v prípade, ak sa vlastná svadba koná v sobotu (§ 141 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce),
  - na jeden pracovný deň, ktorý nasleduje po dni očkovania na COVID -19; v prípade, že tento deň prípadne na deň pracovného pokoja, zamestnanec si čerpá voľno v nasledujúci pracovný deň,
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovného voľno s náhradou mzdy v rozsahu 2 pracovných dní v kalendárnom roku v prípade zjavného ochorenia zamestnanca, tzv. sick day. Zamestnanec je povinný písomne požiadať vedúceho zamestnanca o čerpanie tohto voľna najneskôr do začiatku pevného pracovného času v deň, kedy toto voľno plánuje čerpať. Potvrdenie o návšteve lekára sa v tomto prípade nevyžaduje.

5. Zamestnávateľ na základe žiadosti poskytne štátnemu zamestnancovi a zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy:

- na jeden pracovný deň počas trvania školského roka, mimo obdobia prázdnin, ak sa stará o dieťa vo veku do 15 rokov (bez ohľadu na počet detí plniacich povinnú školskú dochádzku).

6. Zamestnávateľ na základe žiadosti poskytne v kalendárnom roku osamelej matke a osamelému mužovi starajúcim sa o dieťa do 15 rokov veku alebo zamestnancovi, starajúcemu sa o ťažko zdravotne postihnuté dieťa, alebo o ťažko zdravotne postihnutého príslušníka rodiny pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke piatich pracovných dní v prípade, ak štátny zamestnanec alebo zamestnanec má vyčerpanú riadnu dovolenku.

7. V súlade s ustanovením § 143 ods. 2 Zákonníka práce, ak kolektívna zmluva pri prekážkach v práci na strane zamestnanca ustanoví presnú dĺžku nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno, posudzuje sa ako výkon práce celý tento čas; za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca, teda 7,5 hod.

### **Článok 33**

#### **Účasť na pohrebe zamestnancov a bývalých zamestnancov**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe zamestnanca alebo bývalého zamestnanca, jeho manžela, detí, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila s so zamestnancom alebo bývalým zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti. Zamestnávateľ zúčastneným zamestnancom a bývalým zamestnancom, prípadne ich rodinným príslušníkom, poskytne bezplatne služobné motorové vozidlo na prepravu na pohreb na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň.

## **PIATA ČASŤ**

### **Článok 34**

#### **Ochrana odborárskych práv**

1. Zariadenie Centra budú uvoľňovať zamestnancov zo zamestnania na výkon funkcie v odboroch v zmysle § 240 a § 137 ZP.

2. Nepripustíť 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.

## Š I E S T A Č A S Ť

### Článok 35

#### 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. Zmeny a dodatky k tejto kolektívnej zmluve prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami zmluvných strán a ich zverejnení v Centrálnom registri zmlúv podľa § 5a ods. 5 písm. b) zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
3. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

## S I E D M A Č A S Ť

### Prílohy KZ

1. Plnomocenstvo zo dňa 4.2.2022 , prezenčná listina členov výboru odborovej organizácie z rokovanie a uzatvorenia kolektívnej zmluvy.
2. Plán tvorby a použitia sociálneho fondu (Článok - Sociálny fond). Vo Svidníku za CDR za ZO OZ PšaV



Mgr. Drahomíra Rusinková

poverená riadením CDR Svidník



Výbor ZO OZ PšaV pri CDR Svidník