

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

zmluvné strany:

Centrum pre deti a rodiny Košice - Hurbanova,

zastúpený riaditeľkou, Mgr. Silviou Komorovou

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná odborová organizácia,

zastúpená predsedníčkou základnej odborovej organizácie

p. Máriou Goldírovou

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2022

(ďalej len „kolektívna zmluva“)

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov Centra pre deti a rodiny Košice – Hurbanova, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 2

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, vytváranie priaznivejších podmienok pri výkone práce vo verejnom záujme a preto budú zmluvné strany pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Časť II.

Vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 1

Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu a jej odborový orgán za jediného oprávneného zástupcu všetkých zamestnancov zamestnávateľa o kolektívnom vyjednávaní, uznáva právo odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 2

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej odborovej organizácie.

Článok 3

Zamestnávateľ poskytuje na prevádzkovú činnosť základnej odborovej organizácii bezplatne v primeranom rozsahu miestnosť na nevyhnutný čas, bezplatne používať kancelárske zariadenia, kancelárske potreby a v dohodnutom rozsahu tiež telefónnu, resp. faxovú linku, internetové spojenie a uhradí s tým súvisiace náklady. V primeranom rozsahu a na základe svojich možností umožní tlačenie a distribúciu písomných materiálov, prípadne aj elektronickej pošty.

Článok 4

Odborový výbor základnej odborovej organizácie uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi odborový výbor zamestnávateľovi do piatich pracovných dní pred jej uskutočnením.

Článok 5

Zamestnávateľ bude pravidelne mesačne zrážať zamestnancom, ktorí sú členmi základnej odborovej organizácie finančnú čiastku vo výške 1% z ich čistého mesačného zárobku, alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho mzdu. Zamestnávateľ zrazené finančné čiastky poukáže najneskôr do troch dní po vykonaní zrážky zo mzdy v prospech účtu, ktorý mu nahlási základná odborová organizácia. Súhlas zamestnancov so zrážkou zo mzdy bude vykonávaný v súlade s §131 ods. 3 Zákonníka práce, ktorý zabezpečí a predloží základná odborová organizácia zamestnávateľovi.

Článok 6

Činnosť členov odborového orgánu pre základnú odborovú organizáciu sa považuje za výkon práce.

- Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie v odborovom orgáne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas najmenej v rozsahu 30 minút na jedného člena odborového orgánu a v rozsahu najmenej 2 pracovné dni na jedného člena odborového orgánu za rok na účasť na odborovom vzdelávaní.
- Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či členovia odborového orgánu využívajú poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
- Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.
- Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatrenia, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením a činnosťou.
- Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.
- Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa predošlého bodu, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné, ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí ZP, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.
- Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom a to do skončenia jej činnosti.
- Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa, právne postavenie a funkcie členov príslušného odborového orgánu ostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

Článok 7

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu základnej odborovej organizácie na poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie odborovému orgánu. Jedná sa o: skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou alebo okamžitým skončením,

- rozvrhnutie pracovného času,
- prekážky v práci na strane zamestnávateľa,
- stravovanie zamestnancov.

Časť III.

Pracovné podmienky a pracovnoprávne vzťahy

Článok 1

Základná odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 2

Zamestnávateľ vopred prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku s odborovým orgánom 14 dní pred jeho schválením.

Článok 3

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s prechádzajúcim súhlasom odborového orgánu, inak je pracovný poriadok neplatný. Zamestnávateľ sa zaväzuje pri realizácii úloh zariadenia mať na zreteli uplatnenie

- kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie,
- oboznámiť zamestnanca pred nástupom do zamestnania s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovným poriadkom, pracovnými predpismi zamestnávateľa. Ďalšie podrobnosti sú právoplatné v § 41 ZP a § 42 ZP,
- za účelom plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku a zabezpečenia pracovnej disciplíny sa aktualizuje pracovný poriadok. V pracovnom poriadku okrem bližšieho spresnenia ustanovení Zákonníka práce a zákona č. 553/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, budú podľa osobitných podmienok zamestnávateľa dohodnuté aj:
 - postihy za porušenie pracovnej disciplíny a dodržiavanie predpisov BOZP,
 - vymedzenie pojmov: „porušenie pracovnej disciplíny“
„závažné porušenie pracovnej disciplíny“
 - vymedzenie okruhu orgánov a zamestnancov zamestnávateľa oprávnených dať zamestnancovi pokyn, aby sa podrobil vyšetreniu, či nie je pod vplyvom alkoholu alebo iných omamných látok,
- najmenej jeden mesiac vopred prerokuje s príslušnou základnou odborovou organizáciou pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov. Zároveň sa ním prerokuje návrh na riešenie ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie, alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia,
- najneskôr jeden mesiac predtým ako dôjde k prechodu práv o povinnosti z pracovnoprávných vzťahov písomne informovať základnú odborovú organizáciu o uvedených skutočnostiach v súlade s § 29 ZP,
- za hromadné prepúšťanie sa považuje ak zamestnávateľ, alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodu uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) a § 73 ods. 1, písm. a), b), c),
- zamestnávateľ je povinný poskytnúť príslušnej základnej odborovej organizácii všetky informácie o hromadnom prepúšťaní a písomne ju informovať o:
 - dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnával,
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - kritériá na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.

Článok 4

Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní si svoje povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.

Zamestnávateľ po dohode so základnou odborovou organizáciou podľa rozvrhnutia pracovného času zamestnancov stanovil pre jednotlivé útvary rovnomerne a nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas:

1. Rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas.

Takto stanovený pracovný čas je určený pre zamestnancov:

- ekonomicko-prevádzkového úseku
- pracovnej pozície: psychológ, špeciálny pedagóg, sociálny pracovník, odborný zamestnanec vykonávajúci metódy fyzioterapie, koordinátor starostlivosti o deti – vychovávateľ, koordinátor ošetrovateľskej starostlivosti o deti – sestra, sestra, pomocný vychovávateľ, pomocný vychovávateľ s ekonomickou agendou.

Pracovný čas zamestnancov pri rovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase je 37,5 hod. týždenne. Zamestnávateľ v záujme zvýšenia efektívnosti práce, po prerokovaní so základnou odborovou organizáciou, u týchto zamestnancov uplatňuje pružný pracovný čas v súlade s §88 Zákonníka práce.

Pružný pracovný čas sa rozvrhuje nasledovne:

- základný pracovný čas je stanovený od 08:00hod. do 14:00hod.
- voliteľný pracovný čas je v rozmedzí od 06:00hod. do 08:00hod.
a od 14:00hod. do 17:00hod.
- pracovný čas na hospodárskych strediskách 300, 304 a 305 je v presne určených pracovných dňoch zamestnancom určený na 7 hodín.

Zamestnanec si určí začiatok a koniec pracovného času sám, pričom je však povinný dodržať základný pracovný čas, ktorý je zamestnávateľom stanovený od 08:00 hod. do 14:00hod. V určenom základnom pracovnom je zamestnanec povinný zdržiavať sa na pracovisku.

Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako štvortýždňové pracovné obdobie. Rozhodujúcim obdobím na splnenie podmienok naplnenia fondu pracovného času podľa tejto kolektívnej zmluvy je obdobie, ktorého začiatkom je prvý pracovný deň príslušného kalendárneho mesiaca zamestnanca a ktorého koncom je posledný pracovný deň príslušného kalendárneho mesiaca zamestnanca.

2. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas.

Takto stanovený pracovný čas je pre zamestnancov úseku starostlivosti o deti (vychovávateľ, pomocný vychovávateľ s ekonomickou agendou, pomocný vychovávateľ, sestra). Pracovný čas zamestnancov pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

3. Kratší pracovný čas.

O kratší pracovný čas, alebo o jeho individuálnej úprave musí zamestnanec písomne požiadať svojho priameho nadriadeného.

4. Pracovný čas zamestnancov na pracovnej pozícii profesionálny náhradný rodič.

Pracovný čas u týchto zamestnancov je 40 hod. týždenne, ak ich práca podľa pracovnej zmluvy je na plný úväzok.

Článok 5

Prestávka na odpočinok a stravovanie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a stravovanie sa zamestnancovi nezapočítava do pracovného času.

Článok 6

Zamestnávateľ určuje rozsah a podmienky práce nadčas. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

Práca nadčas pri pružnom pracovnom čase je práca vykonávaná zamestnancom na základe príkazu zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad rozsah prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období.

V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, možno po dohode so zástupcami zamestnancov nariadiť nad rozsah ustanovený v prvej vete ďalšiu prácu nadčas v rozsahu najviac 100 hodín v kalendárnom roku.

Článok 7

Základná výmera dovolenky zamestnancov, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní je päť týždňov.

Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Podľa § 106 ods. 2, písm. d/ ZP, sa zamestnancovi, ktorý pracuje pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času, priznáva k základnej dovolenke dodatková dovolenka v dĺžke jedného týždňa. Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu mzdy, táto dovolenka sa musí vyčerpať a to prednostne.

Pre zamestnancov, ktorí pracujú na pracovnej pozícii profesionálny náhradný rodič je výmera dovolenky v zmysle Zákonníka práce.

Zamestnávateľ umožní zamestnancovi výnimočne, v odôvodnených prípadoch, čerpanie jedného dňa dovolenky aj v dvoch častiach za podmienok:

- obidve časti jedného dňa dovolenky musia byť vyčerpané v rámci toho kalendárneho mesiaca, keď bolo čerpanie prvej časti dovolenky povolené /schválené/,
- zamestnanec je povinný vyznačiť opustenie pracoviska z dôvodu čerpania ½ dňa dovolenky v dochádzkovom systéme,
- ½ dňa dovolenky nie je možné kombinovať s iným prerušením služobného alebo pracovného času.

Článok 8

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy:

- na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku na vyšetrenie alebo ošetrovanie ako aj preventívnu prehliadku súvisiacu s tehotenstvom, ak uvedené vyšetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času, no najviac dva po sebe nasledujúce pracovné dni,

- na jeden deň pri narodení dieťaťa,
- na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku,
- na sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti, alebo špeciálnej školy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku,
- na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
- na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v spoločnej domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe
- na jeden poldeň v týždni pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodu uvedených v § 63 ods. 1 pís. a) až c)

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku roku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa §141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi na zvyšovanie kvalifikácie pracovné voľno s náhradou mzdy, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa a je vopred písomne dohodnuté.

Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za nich náhrada mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ poskytuje náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca nasledovne:

1. pri prvej dočasnej pracovnej neschopnosti (jeden krát ročne)

- od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- náhrada príjmu pri prvej dočasnej pracovnej neschopnosti výške 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca sa vzťahuje na zamestnanca, ktorý u zamestnávateľa odpracoval najmenej 12 kalendárnych mesiacov,
- zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa menej ako 12 kalendárnych mesiacov patrí náhrada príjmu pri každej dočasnej pracovnej neschopnosti v súlade s bodom 2 tohto článku,
- zamestnancovi, ktorý je prijatý do zariadenia v rámci národných projektov patrí náhrada príjmov pri každej dočasnej pracovnej neschopnosti v súlade s bodom 2 tohto článku.

2. pri ďalšej dočasnej pracovnej neschopnosti

- od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 10

Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, pričom jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

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 určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len:

- z dôvodu uvedeného v § 48 ods.4, písm. a) až písm. c) Zákonníka práce,
- v súlade s § 48 ods. 4, písm. d) Zákonníka práce:
 1. pri výkone práce zamestnancov prijatých do zariadenia v rámci národných projektov,
 2. pri výkone práce zamestnancov na pracovnej pozícii profesionálny náhradný rodič, počas starostlivosti o konkrétne dieťa, prípadne po skončení starostlivosti o uvedené dieťa a začatí starostlivosti ďalšie dieťa.

Zamestnávateľ bude informovať základnú odborovú organizáciu o nových pracovných pomeroch a oboznamovať ju s prípadmi skončenia pracovného pomeru.

- podľa § 62 Zákonníka práce ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby,
- výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej:
 - dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov,
- výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3 § 62 ZP, je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
- ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je najmenej dva mesiace.
- výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca.

Článok 11

1. 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

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

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

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

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

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou 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, odstupné v sume:

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

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

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

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

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

3. Odchod do dôchodku:

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

Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

4. Odmena pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov života:

Zamestnancovi pri dosiahnutí 50 rokov života a 60 rokov života vyplatí zamestnávateľ odmenu vo výške jeho jedného funkčného platu v súlade § 20 ods.1, písm. c) zákona č. 553/2003 Z.z.

5. Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDP“):

Zamestnávateľ príspeje zamestnancom príspevok na DDP v roku 2022 vo výške 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení ak bude tento príspevok krytý prideleným rozpočtom zriaďovateľa v príslušnom kalendárnom roku.

Počas trvania skúšobnej doby zamestnanca zamestnávateľ príspevok na DDP zamestnancovi nevypláca.

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 1

Odmeňovanie zamestnancov zariadenia (okrem profesionálnych náhradných rodičov) je stanovené v zmysle zákona č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a v zmysle Zákonníka práce, v súlade s Platovým poriadkom zariadenia.

Odmeňovanie profesionálnych náhradných rodičov je stanovené v zmysle Zákonníka práce a internej normy č. IN – 074/2021 “Postup pri odmeňovaní profesionálnych náhradných rodičov v zariadeniach SPODaSK v zriaďovateľskej pôsobnosti Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny“, v súlade s Platovým poriadkom zariadenia.

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

Zamestnávateľ v súlade s uvedeným zaradí svojich zamestnancov, okrem pedagogických a odborných zamestnancov, do 14. platového stupňa bez ohľadu na dĺžku trvania ich praxe.

Článok 2

Zamestnancom, ktorí sú zaradení do kategórie „3“ (psychická záťaž) zamestnávateľ zabezpečí absolvovanie povinnej preventívnej lekárskej prehliadky prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby a v plnej výške ho uhradí.

Ostatným zamestnancom zamestnávateľ príspeje na absolvovanie povinnej preventívnej lekárskej prehliadky príspevok vo výške max. 20€/ ročne.

Zamestnanec, ktorý je zamestnávateľom zaradený na pracovné miesto, na ktorom prichádza do osobného kontaktu s deťmi musí spĺňať okrem zdravotnej spôsobilosti na výkon práce aj psychickú spôsobilosť, ktorú preukazuje zamestnávateľovi psychologickým posudkom vypracovaným na základe psychologického vyšetrenia, v súlade § 58 zákona č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Psychologické vyšetrenie na daný účel zamestnancovi zabezpečí zamestnávateľ a v plnej výške ho uhradí.

Článok 3

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 € za kalendárny rok, v súlade s §152a ZP.

Článok 4

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne informovať základnú odborovú organizáciu o čerpaní mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto zmluvy.

Časť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 1

Zamestnávateľ zabezpečí v súlade s § 152 Zákonníka práce pre všetkých zamestnancov stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu podľa rozpočtu sociálneho fondu.

Článok 2

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu:

- odmenu vo výške **250 €** za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov,
- odmenu pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% a odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť posledných rokov finančnú **odmenu 300 €**.

Článok 3

Celkový prídelenie do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením vo výške 1% a
- b) ďalším prídelením vo výške 0,05%
zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok

Článok 4

Podľa aktuálnych finančných možností v sociálnom fonde môže zamestnávateľ so základnou odborovou organizáciou poskytnúť zamestnancom, ktorí sa nezávinene dostali do finančnej tiesne sociálnu výpomoc. Poskytnutie sociálnej výpomoci bude v súlade s rozpočtom sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok.

Článok 5

Neoddeliteľnou súčasťou tejto kolektívnej zmluvy tvorí rozpočet sociálneho fondu, ktorý stanovuje rozsah a spôsob tvorby, ako aj rozsah a zásady použitia sociálneho fondu v príslušnom rozpočtovom roku. Rozpočet sociálneho fondu je každoročne predmetom dohody medzi zamestnávateľom a základnou odborovou organizáciou a svoju účinnosť nadobúda dňom podpisu oboma zmluvnými stranami.

Časť VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2022. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti, alebo do posledného dňa mesiaca február príslušného roku, ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy.

Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán.

Článok 2

Každá zo zmluvných strán môže podať písomný návrh na zmenu alebo doplnenie kolektívnej zmluvy. Druhá zmluvná strana je povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa doručenia návrhu na úpravu druhej strane. Dodatky ku kolektívnej zmluve nadobúdajú platnosť dňom ich podpísania oboma zmluvnými stranami a účinnosť nadobúdajú nasledujúci deň po ich zverejnení.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva je platná podpisom oprávnenými zástupcami oboch strán a jej účinnosť nadobúda platnosť nasledujúci deň po jej zverejnení. Kolektívna zmluva je záväzná pre obe zmluvné strany a pre ich právnych zástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 4

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch prvopisoch, každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

V Košiciach dňa 10.01.2022

Mgr. Silvia Komorová
riaditeľka zariadenia

.....

Mária Goldírová
predsedníčka ZOO

.....