

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROK 2022/23

uzatvorená medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV na Slovensku pri CDR v Spišskej Belej,
Továrenská 5/19, 059 01 Spišská Belá zastúpenou Mgr. Barborou Zichovou,
splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy podľa článku
2 , bod 2, odst. b)1 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa
3.11.2021 (ďalej odborová organizácia)

a

Centrom pre deti a rodiny Spišská Belá (ďalej len „Centrum“),
Továrenská 5/19, 059 01 Spišská Belá
zastúpený Mgr. Marcelou Marhefkovou, riaditeľom Centra (ďalej zamestnávateľ)

PRVÁ ČASŤ

Úvodné ustanovenia

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 3.11.2021, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy Mgr. Barboru Zichovú, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 3.11.2021 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 22.8.1991. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
3. Na účely tejto Kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia Kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy KZ

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávateľa, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. 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, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 21. októbra 2022 a končí 31.10.2023, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná ináč.

Článok 4

Zmena Kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu a rozpočtových opatrení na príslušný kalendárny rok. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.

Článok 5

Archivovanie Kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch kópiách ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. 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

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 posielat' na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie vo výške 0,5 % 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 8

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

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

Článok 9

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 10

Dovolenka a prekážka v práci

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. 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.
2. Dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov je 9 týždňov v kalendárnom roku.
3. 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. u zamestnancov.

Článok 11
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. Zamestnanec prijatý v rámci národných projektov realizovaných z Európskeho sociálneho fondu.

TRETIA ČASŤ
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 12
Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len ministerstvo).
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 331,09 €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 13
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ na súde, bez obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa Zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

Článok 14 **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:
 - a. jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor ZO OZ, ktorý je jej štatutárnym orgánom bez poplatku za energie,
 - b. jednu telefónnu/faxovú/linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia vrátane využívania internetového spojenia,
 - c. vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
 - d. zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.),
 - e. 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,
 - f. priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných 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.

Článok 15 **Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
 - a. informovať odborovú organizáciu najmä
 - i. O platobnej neschopnosti zamestnávateľa §23 ods. 1 ZP
 - ii. 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
 - iii. O dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne §47 ods. 4 ZP
 - iv. O možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas §49 ods. 8 ZP
 - v. 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
 - vi. O výsledkoch prerokovania opatrení na predchádzanie hromadnému prepúšťaniu § 73 ods. 2 ZP

- vii. O pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci §98 ods. 7 ZP
 - viii. O hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti zamestnávateľa §238 ZP
 - ix. O záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný kalendárny rok, ako aj o jeho zmenách
 - x. Použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbery, hospodárske a štatistické výkazy (P I-04)
 - xi. O pripravovaných zmenách o odmeňovaní, najmä s aplikáciou zákonov a nariadeniami vlády SR
 - xii. O opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP - §6 NV SR č. 504/2002 Z. z. podmienkach poskytovania OOP
- b. vopred prerokovať s odborovou organizáciou
- i. Opatrenia pri prechode práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov §27 ods. 2 ZP
 - ii. Zavedenie pružného pracovného času - §88 ods. 1 ZP
 - iii. Opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov §73 ods. 2 ZP
 - iv. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa §74 ZP
 - v. Nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja §94 ods. 2 ZP
 - vi. Organizácie práce v noci §98 ods. 6 ZP
 - vii. Zavádzanie zmien, noriem spotreby práce §133 ods. 3 ZP
 - viii. Opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie §153 ZP
 - ix. Opatrenia na utváranie podmienok na zamestnanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou §159 ods. 4 ZP
 - x. Požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 33,19 € §191 ods. 4 ZP
 - xi. Rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania §198 ods. 2 ZP
 - xii. Vývoj zamestnanosti, opatrenia, otázky sociálnej politiky, hygieny pracovného prostredia, organizáciu práce, organizačné zmeny, predchádzanie úrazov a chorôb z povolania, ochrany zdravia §237 ZP
- c. umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 16
Závazky 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 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 17
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.

ŠTVRTÁ ČASŤ **Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov**

Článok 18 ***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 závary, 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 19 ***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.

PIATA ČASŤ

Článok 20

Ochrana odborárskych práv

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

ŠIESTA ČASŤ

Článok 21 **Záverečné ustanovenia**

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne. Za 1. polrok najneskôr do septembra v príslušnom kalendárnom roku a za celý rok najneskôr do konca marca v príslušnom kalendárnom.
2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu na rok 2022/2023 si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

