

**Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku Detský domov ZO/OZ PŠaV SŠ,
zastúpená M. Pačutovou, predsedom**

a

zamestnávateľ Detský domov Sečovce, zastúpený PhDr. Máriou Gojdičovou PhD., riaditeľom

**v záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v súlade s
§ 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov**

uzatvárajú

**podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších
predpisov**

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2019

Časť I.
Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1.1 Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej len „OZ PŠaV“) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-2961, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.

1.2 Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.01.1997 a dodatkov z 01.06.2001, 01.01.2004, 02.09.2005, 02.01.2009,06.12.2018

1.3 Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

2.1 Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“), 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 č. 553/2003 Z. z.“), zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

2.2 Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.

Článok 3

3.1 Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa.

3.2 Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 4

4.1 Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávných vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.

4.2 Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

Článok 5

5.1 Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.

5.2 Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu:

- a) miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou,
- b) možnosť používať telefón, telefax, internet za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou,
- c) možnosť používať rozmnožovaciu techniku a tlačiareň, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa,
- d) dopravné prostriedky v konkrétne odôvodnených prípadoch na základe predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa, prípadne uhradí cestovné náklady.

5.3 Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.

Článok 6

6.1 Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov odborovej organizácie a členov Výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.

6.2 Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.

6.3 Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru základnej odborovej organizácie výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak k udeleniu súhlasu nedôjde, postupuje sa podľa § 240 ods. 9 ZP.

Článok 7

Členovia Výboru základnej odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone odborovej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné, v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

Článok 8

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

8.2 Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena prípadne na čas konania členskej schôdze alebo zasadnutia výboru pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi alebo zasadnutí výboru, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 9

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

Článok 10

Zamestnávateľ na základe dohody zrazí členovi PŠaV 1 % jeho čistého mesačného platu alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat a uvedenú čiastku bezplatne poukáže na určený účet vedený v peňažnom ústave.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 11

11.1 Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.

11.2 Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 pracovných dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

Článok 12

Spolurozhodovanie

12.1 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.

12.2 Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:

- a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
- b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP),
- c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedenie konta pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP, § 87a ZP),
- d) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- e) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
- f) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
- g) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
- h) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
- i) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP, § 19 ods.1,2,3 zákon č. 553/2003 Z. z.),
- j) vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8-hodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),
- k) určenie plánu dovoleniek a hromadné čerpanie dovoleniek (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
- l) zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP),
- m) písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške najmenej 60 % priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
- n) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
- o) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 8 ZP),
- p) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (Z. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len Z. č. 152/1994 o sociálnom fonde).

Článok 13

Prerokovanie nových aktuálnych zmien

13.1 Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase a s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.

13.2 Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

13.3 Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
- b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
- c) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- d) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- e) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- f) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- g) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
- h) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- i) plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
- j) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP), Detský domov má centrálnu zmluvu s UPSVaR a stravovanie sa realizuje Calio- stravovacou kartou
- k) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- l) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),

- m) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- n) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).

Článok 14

Informovanie

14.1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením písomnej informácie alebo podkladov.

14.2 Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz polročne správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.

14.3 Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:

- a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
- b) prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
- c) dohodnuté nové pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),
- d) voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),
- e) možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- f) využívanie dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti (§ 58 ods. 10 ZP),
- g) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
- h) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
- i) zamestnávanie zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),
- j) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),
- k) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Článok 15

Kontrolná činnosť

15.1 Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z KZVS a z tejto kolektívnej zmluvy.

15.2 Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní od

oznámenia. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.

15.3 Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:

- a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- d) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
- e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

15.4 Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

Článok 16

Kolektívne vyjednávanie

16.1 Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy.

16.2 Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

16.3 Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie.

16.4 Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.

16.5 Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“).

Časť II.

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

Článok 17

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

Článok 18

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.

Článok 19

Pracovný pomer

19.1 Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

- a) druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika,
- b) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto),
- c) deň nástupu do práce,
- d) mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

19.2 Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa odseku 1 aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby.

19.3 V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac 3 mesiace, pre vedúcich zamestnancov 6 mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať. Skúšobná doba sa nepredlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca a rovnako o čas prekážok v práci na strane zamestnávateľa.

19.4 Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predlžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

19.5 Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do 2 rokov alebo nad 2 roky je možné len z dôvodu:

- a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky na nich bezprostredne nadväzujúcich, dočasnej pracovnej neschopnosti, zamestnanca, ktorý bol uvoľnený na výkon verejnej a odborovej funkcie,
- b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci 8 mesiacov v kalendárnom roku,
- c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú 8 mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca)
- d) vykonávania práce profesionálneho rodiča ako zamestnanca detského domova.

Článok 20

Pracovný čas

20.1 Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke má pracovný čas 36 ¼ hodiny týždenne, zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodín týždenne.

20.2 Podľa § 85a Zákonníka práce priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas môže prekročiť 48 hodín za obdobie štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich už len v prípade, ak ide o zdravotníckeho zamestnanca. V prípade vedúcich zamestnancov to možné nie je.

20.3 Zamestnancom možno nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas na jednotlivé týždne len po dohode so zamestnancom, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne.

20.4 Po dohode s odborovým orgánom môže zamestnávateľ zaviesť na pracoviskách pružný pracovný čas, ktorý bude v súlade s Programom centra. Základný pracovný čas a voliteľný pracovný čas vymedzí zamestnávateľ v pracovnom poriadku.

20.5 Po dohode s odborovým orgánom môže zamestnávateľ zaviesť konto pracovného času v zmysle § 87a, ako spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času. Dohoda o zavedení konta pracovného času musí byť písomná a nemožno ju nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

20.6 Prácu nadčas bude možné nariadiť i dohodnúť len v určených prípadoch, a to v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem.

20.7 Práca nadčas s ich súhlasom u vedúcich zamestnancov bude možná v rozsahu tak ako u ostatných zamestnancov max. 400 hodín ročne.

20.8 Zamestnanci, s ktorými sa môže dohodnúť mzda s prihliadnutím na prácu nadčas je len vymedzený okruh vedúcich a tvorivých zamestnancov. Rozsah práce nadčas, ktorý sa zohľadní v dohodnutej výške mzdy zostáva 150 hodín za kalendárny rok.

20.9 V § 121 ods. 4 Zákonníka práce sa skracuje lehota na vyčerpanie náhradného voľna za prácu nadčas na obdobie štyroch mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. V preukazateľných prípadoch môže zamestnávateľ po dohode s ZO OZ predĺžiť lehotu o 3 mesiace.

20.10 Podľa § 121 ods.5 Zákonníka práce má zamestnávateľ poskytnúť náhradné voľno podľa odseku 4, inak patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa ods. 1 § 121 ZP.

20.11 Za prácu nadčas sa považuje aj pracovná cesta nariadená zamestnávateľom, kde je zamestnanec ako sprievod detí.

Článok 21

Nočná práca

21.1 Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

21.2 Zamestnávateľ pravidelne prerokuje s odborovou organizáciou organizáciu práce v noci.

Článok 22

Dovolenka

22.1 Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku.

22.2 Zamestnancovi, ktorý pracuje na pozícii profesionálny rodič, patrí dovolenka 35 kalendárnych dní a čerpanie benefitov 5 kalendárnych dní, ktoré sú určené pre potreby PNR a môže ich čerpať po dohode s priamym nadriadeným.

22.3 Podľa § 111 Zákonníka práce čerpanie dovolenky určuje výlučne zamestnávateľ. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniak tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca a každý zamestnanec je povinný čerpať počas roka podľa plánu dovoleniak súvisle 10 dní dovolenky aby došlo k regenerácii pracovnej sily.

22.4 Ak zamestnávateľ neurčí čerpanie dovolenky, po dohode so zamestnávateľom si ju určí samotný zamestnanec a je povinný oznámiť to zamestnávateľovi najmenej 3 dni vopred.

Článok 23

Pracovné voľno

23.1 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu alebo bez náhrady platu najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 136 až 141 ZP.

23.2 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.

23.3 Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania a kontrolná činnosť.

23.4 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu na výkon funkcie v odborovom orgáne v rozsahu maximálne 7,5 hodín mesačne. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

23.5 Zamestnávateľ poskytne členom Výboru odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní.

23.6 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu aj z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

- a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, ak úkony nebolo možné realizovať mimo pracovného času - 7 dní v roku
 - b) doprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení, ak úkony nebolo možné realizovať mimo pracovného času - 7 dní v roku.
- U pracovníkov pracujúcich v zmennej prevádzke sa akceptuje len akútne vzniknuté ochorenie, nie plánované ošetrovanie.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu aj z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

- c) úmrtie rodinného príslušníka:
 - manžel, dieťa - 2 dni, ďalší deň na účasť na pohrebe
 - rodič a súrodenec zamestnanca, jeho manžela/ky, manžel súrodenca zamestnanca – 1 deň, ďalší deň, ak dotýčny zamestnanec obstaráva pohreb
 - prarodič, vnuk zamestnanca alebo jeho manžela, osoba, ktorá žila so zamestnancom v spoločnej domácnosti – 1 deň, ďalší deň, ak dotýčny zamestnanec obstaráva pohreb.
- d) znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov – 1 deň za kalendárny rok
- e) sťahovanie – 1 deň
- f) sobáš – 1 deň.

Článok 24

Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

24.1 Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najmä o:

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

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

24.3 Ak sa zamestnancovi majú prevodom zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP ku dňu prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76 ZP.

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

24.5 Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia

písomne nedohodnú inak.

Článok 25

Ukončenie pracovného pomeru

Výpoveď

Výpovedná doba

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

25.2 Výpoveďou podľa § 61 môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

25.3 Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca. Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne. Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.

25.4 Výpoveď daná zamestnávateľom - § 63

1. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak

a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť

1. zrušuje alebo

2. premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,

b) sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách,

c) zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,

d) zamestnanec

- nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,

- prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2,

- nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo

- neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,

e) sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

2. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,

b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

3. Pre porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel.

4. Ak sa v priebehu lehoty dvoch mesiacov uvedenej v odseku 3 konanie zamestnanca, v ktorom možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny, stane predmetom konania iného orgánu, možno dať výpoveď ešte do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa zamestnávateľ dozvedel o výsledku tohto konania.

5. Ak zamestnávateľ chce dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu.

Výpovedná doba podľa § 62 je najmenej jeden mesiac.

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej

a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,

b) 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, je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

Do doby trvania pracovného pomeru podľa odsekov 3 a 4 sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.

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, ak tento zákon neustanovuje inak.

Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

Článok 26

Ponuková povinnosť

26.1 Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak:

- a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
- b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

26.2 Ponukovú povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 je zamestnávateľ povinný realizovať písomnou formou a inú pre zamestnanca vhodnú prácu je povinný zamestnancovi ponúknuť v čase výpovede a až do uplynutia výpovednej doby.

Článok 27

Odstupné a odchodné

27.1 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 najmenej v sume:

- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

27.2 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 najmenej v sume:

- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) štvornásobku jeho funkčného platu funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

27.3 Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods.1 Zákonníka práce

vo výške dvojnásobku funkčného platu zamestnanca.

27.4. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods.2 Zákonníka práce v sume dvojnásobku funkčného platu zamestnanca, na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo 10 dní po skončení pracovného pomeru.

27.5 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, odstupné vo výške 10 násobku jeho funkčného platu.

27.6 Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 28

Organizačné zmeny

Zamestnávateľ bude informovať zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru a s prihlásením do evidencie uchádzačov o zamestnanie vedenej na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.

Článok 29

Odmeňovanie zamestnancov

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi funkčný plat, ktorý tvorí súčet tarifného platu a príplatkov.

Článok 30

Tarifný plat

Zamestnávateľ poskytuje tarifný plat podľa zákon č. 318/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov od 01.01.2019 o 10 %.

Zvýšenie základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 01.01.2019 je zohľadnené a upravené v novele zákona o odmeňovaní.

Detský domov Sečovce – od 1. 1. 2019 je zahrnuté nové odmeňovanie v Platovom poriadku CDR Anjelik Sečovce - / príloha ku KZ/.

Článok 31

Osobný príplatok

Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok . O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, zníženi alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ v spolupráci s ZO OZ, ak je to odôvodnené.

Výška príplatkov bola pre pracovníkov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z.z. dohodnutá v KZ v tomto rozsahu:

- príplatok za smennosť – 10-15 € mesačne (podľa schváleného rozpočtu)
- príplatok za prácu v noci – 25% hodinovej sadzby funkčného platu,
- príplatok za sobotu a nedeľu – 30% hodinovej sadzby funkčného platu,
- príplatok za sviatok – 100% hodinovej sadzby funkčného platu.

Článok 32

Odmena

32.1 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu:

- a) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu;
- b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy, alebo za poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní mimoriadnej udalosti;
- c) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce

32.2 Zamestnávateľ oznámi zástupcom zamestnancov priemernú výšku vyplatených odmien pre jednotlivé kategórie zamestnancov.

Článok 33

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Podľa zákona č.462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, má zamestnanec nárok na dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu prvých 10 dní PN.

Zamestnanec, ktorý si privodil dočasnú PN sám, požitím alkoholu alebo v dôsledku zneužitia iných návykových látok, patrí náhrada príjmu iba vo výške polovice.

Sociálna oblasť

Článok 34

Vzdelávanie

34.1 Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ podľa predpisov platných do 31. decembra 2003 zachoval výnimku z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania alebo z plnenia osobitného kvalifikačného predpokladu, zostáva táto výnimka zachovaná po celý čas vykonávania pracovnej činnosti s rovnakým alebo obdobným charakterom, aký má pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie bola výnimka udelená.

34.2 Predpoklady na výkon práce vo verejnom záujme, ktoré zamestnanec spĺňal podľa zákona o verejnej službe do 31. decembra 2003, sú splnené aj na účely tohto zákona; predpoklad podľa § 3 ods. 1 písm. c) *spĺňa kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné predpoklady, ak to vyžaduje osobitný predpis*, je u zdravotníckeho zamestnanca splnený na účely tohto zákona aj pri zmene zamestnávateľa, ak zdravotnícky zamestnanec vykonáva pracovnú činnosť rovnakého charakteru alebo obdobného charakteru, ako je pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie mu bola udelená výnimka.

34.3 Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehľbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie.

Zamestnávateľ umožní:

- a) účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov;
- b) zdravotníckym zamestnancom doplniť si odborné vzdelanie podľa nariadenia vlády SR č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností.

34.4 Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť povinnosť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

Článok 35

Stravovanie

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov, formou poskytnutia stravovacej karty Callio.

Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške najmenej 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 348/2007 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov).

Hodnota jedného stravného lístka je 3,80 €.

Z toho:

Zamestnanec hradí 1,20 €.

Zo sociálneho fondu sa uhradza 0,51 €.

Zamestnávateľ uhradza 2,09 €.

Článok 36

Sociálny fond

36.1 Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn:

a) povinného prídelt vo výške 1% a

b) ďalšieho prídelt vo výške 0,5 %

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

36.2 Použitie fondu

Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancom z fondu príspevok na:

- stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi (§ 152 Zákonníka práce), t.j. 0,51 € z hodnoty jedného stravného lístka v cene 3,80 €
- v letných mesiacoch nákup stolovej vody pre každý úsek (pri vonkajších teplotách vyšších ako 35 °C)
- finančný príspevok pri príležitosti životného jubilea – 50 rokov veku vo výške 50,- €
- finančný príspevok pri príležitosti životného jubilea – 60 rokov veku pri odpracovaní minimálne 10 rokov v našom zariadení vo výške 50,- €
- finančný príspevok pri odchode do dôchodku vo výške 50,- €
- vecný darček pri príležitosti narodenia dieťaťa zamestnankyni, manželke alebo družke zamestnanca vo výške 50,-€ ,výber prostriedkov v hotovosti z účtu na zakúpenie darčeka
- vecný darček, kvety pri návšteve dlhodobo práceneschopného zamestnanca vo výške 25,- € zakúpenie kytice, venca pri úmrtí zamestnanca a blízkeho príbuzného zamestnanca vo výške 30,-€, výber v hotovosti z pokladne.

Podľa množstva finančných prostriedkov v SF použitie :

- účasť na kultúrnych a športových podujatiach pre člena odborov 30,-€, nečlena odborov 20,- €,
- rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily, pre člena odborov 150,- nečlena 50,-€. Príspevok sa pridelt na základe žiadosti a individuálneho posúdenia.

36.3 Príspevok na sociálnu výpomoc vo výške 100€.

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý sa nie vlastným pričinením dostal do sociálnej a finančnej tiesne, sociálnu výpomoc v mimoriadne závažných prípadoch, ktorými sa rozumie najmä:

- úmrtie manžela, manželky dieťaťa zamestnancami,
- živelná katastrofa,
- dlhodobá PN- trvanie viac ako 6 mesiacov,
- príspevok pri narodení dieťaťa .

Sociálna výpomoc sa zamestnancovi poskytne na základe písomnej žiadosti, v ktorej budú uvedené dôvody sociálnej tiesne. Každá žiadosť o sociálnu výpomoc sa posudzuje individuálne.

36.4 Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii štvrťročný výpis čerpania sociálneho fondu z dôvodu plánovania čerpania v ďalšom období.

Článok 37

Doplňkové dôchodkové sporenie

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2019 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodcovskou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodcovskou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 38

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

38.1 Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 124/2006“), zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z. z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

38.2 Zamestnávateľ v spolupráci so ZO OZ vymenoval _____ za zástupcu pre BOZP s účinnosťou od 1.8.2018 pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu.

Článok 39

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

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

39.2 Postup pri individuálnych nárokoch bude nasledujúci:

Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného). Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené do 15 dní odo dňa ich predloženia vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi bez zbytočného odkladu zaoberať zástupcovia zmluvných strán s cieľom dospieť k dohode. Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené ani do 30 dní odo dňa ich predloženia zástupcom zmluvných strán, zamestnanec sa môže obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.

39.3 Kolektívny spor o plnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy bude riešený na úrovni vytvorenej komisie pri paritnom zastúpení každej zo zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pred uvedenou komisiou sa pri riešení sporu

ďalej postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

Článok 40

Záverečné ustanovenia

40.1 Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Je účinná v období od 3.1.2019 do 31.12.2020 .

40.2 Ak pred ukončením doby platnosti tejto KZ ktorákoľvek zo zmluvných strán nepredloží písomný návrh na uzatvorenie novej KZ, predlžuje sa doba platnosti a účinnosti ustanovení na obdobie ďalšieho kalendárneho roka. Tieto ustanovenia KZ zostávajú platné a účinné až do uzatvorenia novej KZ a nemôže ich jednostranne vypovedať žiadna zo zmluvných strán, najdlhšie však do 31.12.2020.

40.3 Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.

Neoddeliteľnou súčasťou zmluvy je dodatok č.8 k zriaďovacej listine č.96/013610-1 zo dňa 31.12.1996, podľa ktorého sa mení názov Detský domov Sečovce na Centrum pre deti a rodiny Sečovce od 01.01.2019 (príloha č.1).

40.4 Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovať o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.

40.5 Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ neodkladne po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bol jeden exemplár k dispozícii na každom pracovisku, pre každého člena vedenia a každého člena Výboru ZO. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy. Ak o to zamestnanec požiada, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnuť.

40.6 Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.

40.7 V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene kolektívnej zmluvy a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.

40.8 Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva exempláre.

40.9 Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

V Sečovciach, dňa

.....
PhDr. Mária Gojdičová, PhD.
štatutárny zástupca zamestnávateľa

V Sečovciach, dňa

.....
Mária Pačutová
predseda odborovej organizácie



ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY
Špitálska 8, 812 67 BRATISLAVA

Č. z.: 2018/199464

DODATOK č. 8
k zriaďovacej listine č. 96/013610-1 zo dňa 31.12.1996
subjektu: Detský domov Sečovce, sídlo: Štúrova 535/2, Sečovce 078 01,
IČO: 17071046

1. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny ako zriaďovateľ v zmysle ust. § 73 ods. 1 písm. c) zákona č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratеле a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 305/2005 Z.z.“) zriaďuje dňom 01.07.2011 detské domovy a detské domovy pre maloletých bez sprievodu a ako orgán príslušný podľa § 4 ods. 6 písm. a) štvrtého bodu zákona NR SR č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov vydáva tento dodatok.

2. Podľa zákona č. 61/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 305/2005 Z. z. sa v zmysle ust. § 100w: „Zariadenie sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, ktoré plní k 1. januáru 2019 podmienky na vykonávanie opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately v centre podľa zákona účinného od 1. apríla 2018, je od 1. januára 2019 centrum.“ a v nadväznosti na ust. § 45 ods. 1 sa od 01.01.2019 menia detské domovy na centrá pre deti a rodiny.

3. Na základe vyššie uvedeného sa pôvodný názov subjektu:

„Detský domov Sečovce“

mení na nový názov nasledovne:

„Centrum pre deti a rodiny Sečovce“

4. Tento dodatok nadobúda platnosť dňom jeho podpisu štatutárnym zástupcom zriaďovateľa, účinnosť dňa 01.01.2019 a stáva sa neoddeliteľnou súčasťou zriaďovacej listiny č. 96/013610-1 zo dňa 31.12.1996 v znení jej neskorších dodatkov.

5. Tie ustanovenia predmetnej zriaďovacej listiny nedotknuté týmto dodatkom, zostávajú naďalej v platnosti.

V Bratislave, dňa *6.12.2018*

*Ústredie práce,
Za zriaďovateľa,
Špitálska 8, 812 67 Bratislava*

Ing. Marián Valentovič, MBA
generálny riaditeľ

a generálny tajomník služobného úradu