

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

zmluvné strany

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

v zastúpení Mgr. Ing. Katarína Volfová, riaditeľka

(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

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

v zastúpení Mária Záhorská, predsedníčka ZO OZ

(ďalej len „ZO OZ“)

na druhej strane

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu na roky 2019-2020

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

- 1) Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto budú zmluvné strany pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania. Kolektívna zmluva na roky 2019-2020 (ďalej len „kolektívna zmluva“) je uzatvorená v súlade s príslušnými ustanoveniami zákona NR SR č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), s príslušnými ustanoveniami zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
- 2) Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok, vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov Centra pre deti a rodiny Nová Baňa (ďalej len „Centrum“).
- 3) Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a vzťahuje sa na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ktorí sú v pracovnom pomere. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu sa nevzťahujú ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času a ktoré sa dotýkajú odmeňovania zamestnancov podľa zákona o odmeňovaní.
- 4) Kolektívna zmluva a jej obsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
- 5) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku kolektívnej zmluve zmeniť ustanovenia kolektívnej zmluvy, ak to vyplynie zo všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na roky 2019-2020. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto kolektívnej zmluve zmeniť aj iné ustanovenia kolektívnej zmluvy bez obmedzenia.
- 6) Kolektívna zmluva upravuje:
 - a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - b) pracovnoprávne vzťahy,

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

Článok 2

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán

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

Článok 3

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

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

dopoludňajších hodinách na samostatnej skupine nie je žiadne dieťa napr. z dôvodu choroby, zamestnanec, ktorý má naplánovanú rannú zmenu prichádza na pracovisko v neskoršom čase, ktorý závisí od prevádzkových potrieb samostatnej skupiny.

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

pracovnej cesty. Za stratu času, ktorý zamestnanec strávil na pracovnej ceste mimo pevne určeného pracovného času mu aj v tomto prípade patrí náhradné voľno s náhradou mzdy.

- 10) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri pružnom pracovnom čase a nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie, alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Pokiaľ na vyšetrenie, alebo ošetrovanie zamestnanca je nevyhnutne potrebný celý deň, posudzuje sa tento čas ako výkon práce s náhradou mzdy v rozsahu priemernej dĺžky pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.
- 11) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri pružnom pracovnom čase a nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase na sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie, alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Pokiaľ na vyšetrenie, alebo ošetrovanie rodinného príslušníka je nevyhnutne potrebný celý deň, posudzuje sa tento čas ako výkon práce s náhradou mzdy v rozsahu priemernej dĺžky pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.
- 12) Základná výmera dovolenky je podľa tejto kolektívnej zmluvy päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka pedagogických zamestnancov – vychovávateľov a odborných zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- 13) Pred ukončením pracovného pomeru zamestnanca z organizačných dôvodov (§ 63 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce) využije zamestnávateľ všetky možnosti jeho ďalšieho zamestnania u zamestnávateľa v súlade s uvedeným zákonom.
- 14) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné, okrem dôvodov uvedených v Zákonníku práce v súlade s § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce len u profesionálnych rodičov počas starostlivosti o dieťa a začatí starostlivosti o ďalšie dieťa. Profesionálny rodič poskytuje komplexnú starostlivosť určenému počtu detí v

rodinnom dome alebo v byte ktorého je vlastníkom, spoluvlastníkom, nájomcom alebo spoločným nájomcom. V zmysle internej normy č.IN-005/2013.

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

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§12 ZOVZ),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.9 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§39 ods.2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods.1 ZP),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
- náhradu za stratu času (§ 96b ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§111 ods.2 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

16) Písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým,
- dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- dôvodoch prechodu,

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

12) Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP), nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),

- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c/ ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§191 ods. 4 ZP),
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ZP),
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP),
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP);
- 13) Odborová organizácia uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi odborová organizácia zamestnávateľovi 5 dní pred je uskutočnením.

Článok 4

Platové podmienky

Zamestnávateľ určí zamestnancovi k 1. Januáru 2019 nový funkčný plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Ak je funkčný plat podľa prvej vety nižší ako funkčný plat priznaný zamestnancovi k 31. decembru 2018, patrí mu rozdiel do sumy funkčného platu

priznaného zamestnancovi k 31. decembru 2018; to neplatí, ak ku dňu účinnosti tohto zákona dôjde u zamestnanca k jeho preradeniu do nižšej platovej triedy alebo k zníženiu, odňatiu alebo k zániku dôvodu na priznanie platovej náležitosti podľa § 4 ods. 1 písm. c) až 1), u) alebo písm. v).počas trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa sa suma rozdielu podľa druhej vety nemení.

- 1) Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.
- 2) Zamestnanci budú odmeňovaní mesačným tarifným platom podľa druhu vykonávanej práce v závislosti na splnení kvalifikačných predpokladov a započítanej praxe, profesionálni náhradní rodičia zmluvným platom v zmysle Zákonníka práce.
- 3) V zmysle § 7 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zmluvné strany dohodli na nasledovných zvýhodneniach:
 - vodič- údržbár zaradený do 2. platovej triedy základnej stupnice platových taríf pre niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,
 - ekonóm a ekonomický pracovník zaradení do 5. platovej triedy základnej stupnice platových taríf pre niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,
 - sociálni pracovníci zaradení do 9. platovej triedy základnej stupnice platových taríf pre niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,
 - sociálni pracovníci zaradení do 8. platovej triedy základnej stupnice platových taríf pre niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,
 - sociálni pracovníci NPDEI III zaradení do 7. platovej triedy základnej stupnice platových taríf pre niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,
 - ekonóm PAM zaradený do 7. platovej triedy základnej stupnice platových taríf pre niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,budú zaradení do 14. platového stupňa príslušnej platovej triedy nezávisle od dĺžky započítanej praxe (§7 ods. 4 zákona o odmeňovaní).

- pomocní vychovávatelia a pomocní vychovávatelia s ekonomickou agendou zaradení do 5. platovej triedy Základnej stupnice platových taríf pre niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, budú zaradení do 12. platového stupňa príslušnej platovej triedy nezávisle od dĺžky započítanej praxe.
- 4) Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.
 - 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.
 - 6) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 centov nahor.
 - 7) Osobné príplatky sa určujú podľa interného predpisu Centra - Platový poriadok.
 - 8) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, porušenia pracovného poriadku alebo ak pominú dôvody, pre ktoré bol osobný príplatok priznaný.
 - 9) Zamestnancom nemusí byť osobný príplatok priznaný z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov v rozpočte.
 - 10) Príplatok za zmenu je stanovený vo výške 10,00 Eur.
 - 11) Zvýšenie tarifného platu o 5% patrí zamestnancovi, ktorý je zaradený do 4. platovej triedy až 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf pre niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a ktorý vykonáva odborné pracovné činnosti sociálnej práce. Zvýšenie tarifného platu podľa predchádzajúcej vety určí zamestnávateľ pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
 - 12) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho jedného funkčného platu. Odmenu navrhuje a písomne zdôvodní ekonómka - PaM, priznáva ju riaditeľ Centra.
 - 13) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške jeho jedného funkčného platu. Odmenu navrhuje a písomne zdôvodní ekonómka - PaM, priznáva ju riaditeľ Centra.

- 14) Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie a to 8. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Zamestnávateľ vypláca plat zamestnancom bezhotovostným prevodom na osobné účty zamestnancov.
- 15) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1,2 Zákonníka práce vo výške dvoch funkčných platov zamestnanca.

Článok 5

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- 1) Zamestnávateľ bude dbať, aby sa plnili všetky stanovené úlohy v oblasti BOZP v súlade s právnymi predpismi § 147 Zákonníka práce a zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákona č. 355/2006 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z § 146-148 Zákonníka práce a zákona č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.
- 3) Pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP)
- 4) Odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP)
- 5) Odborová organizácia má právo vykonávať kontrolu nad stavom BOZP v Centre v zmysle ustanovení § 149 Zákonníka práce.

Článok 6

Sociálna oblasť

- 1) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov, vrátane profesionálnych rodičov, formou stravovacích kariet vybranej stravovacej spoločnosti, pričom mu poskytne

finančný príspevok vo výške najviac 55% z ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 -12 hodín podľa osobitného predpisu v zmysle §152 ods. 3 Zákonníka práce. Okrem toho poskytne zamestnancovi finančný príspevok zo sociálneho fondu (SF) vo výške 0,65 Eur.

- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať zamestnancom, ktorí podpísali účastnícku zmluvu s Doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou a budú si sami platiť príspevok v minimálnej sume 4,00 €, príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v sume 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- 3) Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti : zamestnávateľ v súlade § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz náhradu príjmu, ktorej výška je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti (prvých 10 dní) 80% denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu l. krát v kalendárnom roku.
- 4) Výška náhrady príjmu v ďalších prípadoch dočasnej pracovnej neschopnosti je :
 - a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca
 - b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 ods. 1 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov).
- 5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, príspevok na rekreáciu na základe písomnej žiadosti zamestnanca. Príspevok na rekreáciu sa poskytne v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275,00 eur za kalendárny rok. Oprávnenými výdavkami sú preukázané výdavky zamestnanca na
 - a) služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,
 - b) pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,
 - c) ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,

- d) organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu, alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom; za dieťa zamestnanca sa považuje aj dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti.

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

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

Článok 7

Zdravotná starostlivosť

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca vo vzťahu k práci na svoj náklad,
- v prípade záujmu zamestnanca o zaočkovanie proti hepatitíde preplatiť očkovaciu vakcínu proti hepatitíde typu A Havrix v plnej sume, alebo kombinovanú očkovaciu vakcínu proti hepatitíde typu A a typu B Twinrix v sume predstavujúcej 50% z celkovej ceny vakcíny.
- zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo/supervíziu najmenej jedenkrát ročne,
- umožniť zamestnancom absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 8

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

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

Článok 9

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 10

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje oboznámiť zamestnancov s adresou internetového portálu na ktorom zverejnil Kolektívnu zmluvu na roky 2019 - 2020.
- 2) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto kolektívnou zmluvou v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Článok 11

Záverečné ustanovenia

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

V Novej Bani dňa 07.02.2019

V Novej Bani dňa 07.02.2019

.....

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

.....

Mária Záhorská
predseda ZO OZ PŠaV na Slovensku

Prílohy:

- 1) Harmonogram pracovných zmien v samostatnej skupine- vzor
- 2) Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Centrum pre deti a rodiny Nová Baňa, Moyzesova 39, 968 01 Nová Baňa**Harmonogram pracovných zmien v samostatnej skupine- vzor**

MESIAC, ROK					
Dátum	Meno zamestnanca	Meno zamestnanca	Meno zamestnanca	Meno zamestnanca	Meno zamestnanca
1.	R			N	P
2.	P	R			N
3.	N	P	R		
4.		N	P	R	
5.			N	P	R
6.	R			N	P
7.	P	R			N
8.	N	P	R		
9.		N	P	R	
10.			N	P	R
11.	R			N	P
12.	P	R			N
13.	N	P	R		
14.		N	P	R	
15.			N	P	R
16.	R			N	P
17.	P	R			N
18.	N	P	R		
19.		N	P	R	
20.			N	P	R
21.	R			N	P
22.	P	R			N
23.	N	P	R		
24.		N	P	R	
25.			N	P	R
26.	R			N	P
27.	P	R			N
28.	N	P	R		
29.		N	P	R	
30.			N	P	R
31.	R			N	P

- R pracovná zmena v čase od 7.30 do 13.30 spravidla počas dní školského vyučovania presunutá z prevádzkových dôvodov na čas od 12.00 do 18.00
- P pracovná zmena v čase od 13.30 do 19.30
- N pracovná zmena v čase od 19.30 do 7.30 nasledujúceho dňa