

## **Zmluvné strany**

**Základná odborová organizácia - Nové odbory v Detskom domove „Štós“  
(ďalej len NoDdŠ), zastúpená Martinou Baníkovou, predsedom odborovej organizácií  
NoDdŠ**

na jednej strane

a zamestnávateľ **Centrum pre deti a rodiny Medzev**, zastúpený Mgr. Gabrielou Jalčovou,  
riaditeľkou Centra pre deti a rodiny Medzev

na druhej strane

uzatvárajú

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

túto

## **Kolektívnu Zmluvu**

**CENTRA PRE DETI A RODINY MEDZEV na rok 2023**

## Časť I.

### Všeobecné ustanovenia

#### Článok 1

##### Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č.83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení zmien, neskorších doplnkov a podľa Stanov **Základne odborovej organizácie - Nové odbory v Detskom domove „Štós“ (ďalej len NoDdŠ)** zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR zo dňa 5.2.2015 pod. č. VVS/1-2200/90-2940, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 14.06.1991 a Dodatkom č. 12 k zriaďovacej listine č. 1970/1991-A/IX-3 zo dňa 14.6.1991. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

#### Článok 2

##### Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 odst.1ZP, ako aj svojho zmluvného partnera na uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej len 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

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 a 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“), zákonom č. 376/2022 Z. z. o profesionálnych rodičoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, Kolektívnu zmluvou vyššieho stupňa na rok 2023 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. (ďalej len „KZVS“) a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.
2. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových /mzdových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšej ako všeobecné právne predpisy.

3. 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.
4. Nároky, ktoré vzniknú z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.
5. 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.
6. Táto Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

#### **Článok 4**

##### **Zmena kolektívnej zmluvy**

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku KZ“ a čísloujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu a rozpočtových opatrení. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.

#### **Článok 5**

##### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

1. Zmluvné strany uschovávajú 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 rovnopisoch 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 doručenia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. 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 3 dní od požiadania.
3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s pôsobením odborovej organizácie na pracovisku a s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §47 ods. 2 ZP.



## Časť II.

### Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

#### Článok 7

##### Uznanie odborovej organizácie u zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov. Súčasne uznáva právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a zastávať volené odborové funkcie.
2. Výbor základnej organizácie pri Centre pre deti a rodiny Medzev (ďalej len CDR), ktorý v mene zamestnancov CDR Medzev uzatvára KZ, úplne podporuje, uznáva práva zamestnávateľa rozhodovať a riadiť organizáciu tak, aby bola dosiahnutá kvalitná starostlivosť o deti umiestnené v CDR Medzev, vo vysunutých pracoviskách a v starostlivosti profesionálnych náhradných rodičov.
3. Zamestnávateľ sa bude podľa potreby, minimálne raz za pol roka, na požiadanie výboru stretávať s výborom odborovej organizácie s cieľom riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.
4. Odborový orgán bude aktívne pôsobiť na zamestnancov, aby:
  - a) sa riadili pokynmi zamestnávateľa, vykonávali práce podľa pracovnej zmluvy v určenom čase,
  - b) dodržiavali pracovnú disciplínu,
  - c) nerozširovali skreslené, hanlivé alebo zavádzajúce skutočnosti z prostredia, v ktorom zamestnanec u zamestnávateľa pracuje,
  - d) nešírili nepravdivé údaje o zamestnávateľovi.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

#### Článok 8

##### Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzku - 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 podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa.
  - d) dopravné prostriedky v konkrétne odôvodnených prípadoch na základe predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.
4. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.



## Článok 9 Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov odborovej organizácie a členov Výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosti vyplývajúce z výkonu odborovej funkcie.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnu ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.
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 to, 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.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
5. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
6. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).
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 funkčnosti obdobia a počas jedného roka po skončení funkcie.

## Článok 10 Členské príspevky

1. Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí časť jeho mesačného platu/mzdy alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat vo výške 1% čistého mesačného príjmu a uvedenú čiastku bezplatne poukáže na ním určený účet vedený v peňažnom ústave.

## Článok 11 Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch.

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.
2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu spravidla do 15 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

## **Článok 12** **Spolurozhodovanie**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď sa na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.
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 § 87 a 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 poskytovania 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)
  - j) prekážky v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške najmenej 60% priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP)
  - k) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu, alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP)
  - l) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP)
  - m) 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**

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 k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.



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 pracovné prostredie,
  - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo zmluvných podmienkach,
  - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenia alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho častí, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
  - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov, chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
  - a) Opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovných 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) Podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP).

#### **Článok 14 Informovanie**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie.
2. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.
3. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:
  - a) platová neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
  - b) prechod práv a povinností z pracovných vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
  - c) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
  - d) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
  - e) 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** **Kolektívne vyjednávanie**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej strane. Druhá strana je povinná sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie. O návrhu kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia Výboru základnej odborovej organizácie môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.
4. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
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 IV.**

### **Zamestnanosť a pracovné podmienky**

#### **Článok 16** **Pracovný pomer**

1. V pracovnej zmluve medzi zamestnávateľom a zamestnancom, okrem profesionálneho náhradného rodiča (ďalej len „PNR“) možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac 3 mesiace. Skúšobná doba PNR je najmenej tri mesiace a najviac deväť mesiacov. Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca. Zamestnancovi nemožno predlžovať skúšobnú dobu o čas, ktorý nepracoval z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa.
2. Pracovný pomer zamestnanca, okrem PNR možno dohodnúť na určitú dobu najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné okrem zákonných dôvodov ustanovených v § 48 ods. 4 písm. a) až d) ZP.
3. Pracovný pomer PNR sa uzatvára na neurčitý čas. Pracovný pomer PNR na určitú dobu možno dohodnúť len v zmysle § 11 z. č. 376/2022 o profesionálnych rodičoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o PNR“).
4. Pracovný pomer na dobu určitú na dobu dlhšiu ako dva roky v súlade s ustanovením § 48 ods. 4 písm. d). Zákonníka práce je možné predĺžiť alebo opätovne dohodnúť so zamestnancami prijatými v rámci Národných projektov deinštitucionalizácie náhradnej starostlivosti (ďalej len NP DEI NS)



## Článok 17 Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca, okrem PNR je 37a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v dvoch 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 rozvrhnutý pracovný čas 35 hodín týždenne, a to nerovnomerne.
2. Pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín. Pracovný čas je rozvrhnutý na kratšie obdobie, ktoré nesmie presiahnuť 4 mesiace (§ 87 ods. 1 Zákonníka práce), pričom toto obdobie sa môže neobmedzene opakovať a priemerný týždenný pracovný čas nesmie presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.
3. Pracovný čas profesionálneho rodiča je 56 hodín týždenne. Profesionálny náhradný rodič si pracovný čas a dobu odpočinku rozvrhuje sám počas dňa tak, aby zabezpečil poskytovanie starostlivosti dieťaťu v súlade s potrebami dieťaťa a plnil ďalšie povinnosti súvisiace s výkonom práce profesionálneho náhradného rodiča.
4. Konkretizácia pracovného času je upravená v pracovnom poriadku zamestnávateľa po dohode s odborovým orgánom.
5. Pre zamestnancov samostatných skupín sa podľa § 91 ods. 5 ZP prestávky na odpočinok a jedenie započítajú do pracovného času, nakoľko u uvedených zamestnancoch je zabezpečený primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce.
6. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý v dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke vrátane práce nadčas, je najviac 56 hodín týždenne, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí.
7. Pružný pracovný čas zavedený pre zamestnancov ekonomického úseku a úseku starostlivosti o deti (ďalej len „odborný tím“) s výnimkou zamestnancov pracujúcich vo viaczmennej prevádzke (nepretržitej prevádzke), profesionálnych náhradných rodičov a vodičov, sa využíva na zvýšenie efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov. Zamestnanec, ktorý využíva pružný pracovný čas, sa riadi ustanovením zamestnávateľa t. j., že pružný pracovný čas sa rozvrhuje na pružný jeden kalendárny štvrťrok. Zamestnanec tak v príslušnom kalendárnom štvrťroku musí odpracovať celý určený štvrťročný pracovný čas. Zamestnanec s pružným pracovným časom môže najskôr nastúpiť do práce o 6.00 hod.
8. Zamestnávateľ pri zaradovaní zamestnancov do pracovných zmien prihliada na potreby tehotných zamestnankýň a zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o maloleté dieťa alebo odkázanú osobu.
9. Zamestnávateľ je povinný vyhovieť žiadosti tehotnej zamestnankyne a zamestnankyne alebo zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavnú starostlivosť v zdravotníckom zariadení, o kratší pracovný čas alebo inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
10. Po dohode s odborovým orgánom môže zamestnávateľ zaviesť konto pracovného času v zmysle § 87 a, ako spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času. Dohoda o zavedení konta pracovného času musí byť písomná a nemožno je nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.



11. V zmysle §250b ods. 2 ZP v súvislosti s infekčným ochorením COVID – 19 v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní môže zamestnávateľ prijať preventívne opatrenia, ktorými je aj príležitostná práca z domu ( tzv. home office) pre zamestnancov, ktorých prítomnosť na pracovisku sa nevyžaduje (ekonomickí pracovníci a členovia OT). Podmienky vykonávania práce z domu upravuje Interná norma IN 1/2021 *Pravidlá vykonávania práce z domu v Centre pre deti a rodiny Medzev ( home office).*

### **Článok 18** **Nočná práca**

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

### **Článok 19** **Dovolenka**

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov je 9 týždňov v kalendárnom roku. Dovolenka profesionálnych náhradných rodičov je 5 týždňov v kalendárnom roku alebo 6 týždňov, ak PNR do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka PNR sa počíta aj v dňoch pracovného pokoja.
2. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin, ak to prevádzka dovoľuje.

### **Článok 20** **Pracovné voľno**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, okrem PNR pracovné voľno s náhradou platu, alebo bez náhrady platu najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 136 až 141 ZP, ak v tejto kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak.

Zamestnávateľ poskytne profesionálnemu náhradnému rodičovi pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 141 ods. 2 písm. a), c) a d) ZP v rozsahu najviac 12 hodín za deň, v úhrne najviac 32 hodín v kalendárnom roku.

Prekážky v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy. Nevyhnutne potrebný čas, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno je 1 deň, ktorý sa posudzuje ako výkon práce s náhradou mzdy; za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

Pri prekážkach v práci zamestnancov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom podľa § 141 ods. 2 písm. a) až f), napr. ošetrovanie a vyšetrenie zamestnanca, sprevádzanie, svadba, pohreb alebo pri riadnej dovolenke, ktoré sú vymedzené na dni, sa za jeden deň bude považovať čas zodpovedajúci dĺžke pracovného času, ktorý mal zamestnanec na základe rozvrhnutia ustanoveného týždenného pracovného času v tento deň odpracovať.

Pri prekážkach v práci zamestnancov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom podľa § 141 ods. 1, napr. dočasná práceneschopnosť, ošetrovanie chorého člena rodiny, sa za jeden deň bude považovať čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovného času pripadajúceho na jeden deň, ktorý vyplýva z ustanoveného týždenného pracovného času zamestnanca, pričom sa zamestnanec posudzuje, akoby pracoval päť dní v týždni.



## Článok 22

### Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najmä o:
  - a) dátume alebo navrhnutom dátume prechodu,
  - b) dôvodoch prechodu,
  - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkov prechodu na zamestnancov,
  - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.
2. Ak zamestnanci majú prevodom zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP ku dňu prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76 ZP.
3. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

## Článok 23

### Odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ak sa skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, v § 14 ods. 1 písm. a) alebo b) zákona o PNR alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné zvýšené o jeden funkčný plat / priemernú mesačnú mzdu PNR nad rozsah § 76 ZP.
2. Profesionálnemu náhradnému rodičovi, s ktorým zamestnávateľ okamžite skončí pracovný pomer podľa § 15 ods. 1 písm. b) z dôvodu, že PNR prestal spĺňať predpoklad podľa § 3 ods. 1 písm. g) alebo písm. j) druhého bodu zákona o PNR, patrí odstupné podľa ods. 1.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ak sa skončí pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, § 13 písm. b) zákona o PNR alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške:
  - a) **dvojnásobku jeho funkčného platu/priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval menej ako dva roky,
  - b) **trojnásobku jeho funkčného platu/priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) **štvornásobku jeho funkčného platu/priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) **šesťnásobku jeho funkčného platu/priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e) **sedemnásobku jeho funkčného platu/priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dvadsať rokov.
4. Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v bode 1 tohto článku, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť.

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/priemerného mesačného zárobku** podľa § 76 ods. 3 ZP.

#### **Článok 24** **Odchodné**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, predčasný starobný dôchodok alebo starobný dôchodok, ak zamestnanec požiada o poskytnutie príslušného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, vo výške **dvoj-násobku** funkčného platu /pri PNR vo výške dvoj-násobku priemerného mesačného zárobku.

### **Časť V.**

#### **Odmeňovanie zamestnancov**

##### **Článok 25** **Určenie platu zamestnancov**

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi, okrem profesionálneho náhradného rodiča plat podľa zákona 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. Mzda profesionálneho náhradného rodiča je stanovená v zmysle § 22 až 28 zákona o PNR .
3. Konkrétne platové podmienky všetkých zamestnancov sú upravené v platovom predpise Centra pre deti a rodiny Medzev.

##### **Článok 26** **Osobný príplatok**

Zamestnancovom, ktorí sú odmeňovaní podľa z. č. 553/2003 Z. z. na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Limit osobného príplatku je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca 100 % z platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

##### **Článok 28** **Príplatok za zmenu**

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách,



aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, vyplatí zamestnávateľ príplatok za zmenu vo výške 15,00 €.

## Článok 29 Odmena

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu, profesionálnemu náhradnému rodičovi vo výške jedného priemerného mesačného zárobku. Ostatné odmeny sú priznávané zamestnancom v zmysle platného platového predpisu CDR Medzev.

## Časť VI.

### Sociálna oblasť

#### Článok 30 Vzdelávanie

1. Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehĺbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie.
2. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť povinnosť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Táto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.
3. Zamestnávateľ bude na svoje náklady rekvafikovať zamestnanca, ktorý prichádza na nové pracovisko zamestnávateľa, alebo na nový druh práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.

#### Článok 31 Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí všetkým zamestnancom CDR Medzev stravovanie formou stravovacej poukážky (karty) alebo poskytnutím účelovo viazaného finančného príspevku na stravovanie za odpracované dni (pri odpracovaní viac ako 4 hodín pracovného času) na základe výberu zamestnanca.
2. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP príspevok z nákladov najmenej 55% z ceny jedla (t.j. 2,81 €) a najviac vo výške 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín (t.j. 3,74 €). Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem finančného príspevku na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP aj ďalší príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu.
3. Výška stravovacej poukážky zamestnanca je od 1. 1. 2023 stanovená na sumu **5,10 €**.
  - a) Z toho zamestnávateľ prispeje v zmysle § 152 Zákonníka práce sumou **3,30 €**.
  - b) Zamestnávateľ ďalej poskytne zamestnancovi okrem uvedeného príspevku na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP aj príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu a to vo výške **0,40 €**.
  - c) Zamestnanec hradí **1,40 €**.

## **Článok 32**

### **Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti**

1. Zamestnávateľ v súlade s § 8 ods.2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu 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
  - a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov) a
  - b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov).

## **Článok 33**

### **Sociálny fond**

1. Rozsah a spôsob tvorby ako aj zásady použitia sociálneho fondu ustanovuje Interná norma CDR Medzev „Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu“,
2. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn:
  - a) povinného prídeltu vo výške 1% a
  - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,25%zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
3. Použitie sociálneho fondu, podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancami, môžu byť upravené v Zásadách použitia sociálneho fondu alebo vo vnútornom predpise CDR Medzev

## **Článok 34**

### **Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie**

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je mesačne 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

## **Časť VII.**

### **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

## **Článok 35**

1. Zamestnávateľ v záujem zaistenia bezpečnosti a ochrany 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.



2. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov podľa § 149 ZP. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle nariadenia vlády SR č. 247/2006 Z. z.

### **Článok 36**

Zamestnávateľ je povinný:

- a) bezplatne poskytovať pracovný odev a obuv zamestnancom ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo zničeniu.
- b) Poskytuje umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky a ak to vyžaduje ochrana ich života a zdravia aj nápoje podľa vnútorného predpisu
- c) Pri aktualizácii zoznamov pre poskytovanie OOPP je zamestnávateľ povinný postupovať v zmysle ustanovení nariadení vlády SR č. 504/2002 Z. z. o poskytovaní OOPP.

### **Článok 37**

Zamestnávateľ je povinný zaraďovať zamestnancov na práce so zreteľom na ich zdravotný stav. Za tým účelom vykonávať preventívnu zdravotnú starostlivosť v zmysle platných predpisov § 147 ZP, § 5 a 20 zákona č. 98/1995 Z. z. o liečebnom poriadku, § 18 ods. 2 zákona č. 272/1994 Z. z. o ochrane zdravia ľudí v znení neskorších predpisov.

### **Článok 38**

Zamestnávateľ je povinný pravidelne zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať zamestnancov s príslušnými právnymi predpismi na zaistenie BOZP, zásadami bezpečnostného správania sa na pracovisku v rozsahu a termínoch uvedených v zákone 124/2006 o BOZP, tak aby ku oboznamovaniu došlo najmenej raz za 2 roky, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

### **Článok 39**

Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu a registráciu pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia v súvislosti s vykonanou prácou v zmysle platných predpisov. V SÚBP a SBÚ č. 111/1975 Zb. o evidencii a registrácii pracovných úrazov a chorôb z povolania v znení vyhlášky č. 483/1990 Zb.

## **Časť VIII.**

### **Riešenie sťažností a predchádzanie sporom**

### **Článok 40**

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.

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 riešiť 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 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.
3. Zamestnanec nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca, alebo zamestnávateľa sťažnosť alebo návrh na začatie trestného stíhania.
4. 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.

## **Časť IX. Záverečné ustanovenia**

### **Článok 40**

1. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie jedného roka. Je účinná od zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.
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 tejto KZ na obdobie ďalšieho kalendárneho roka. Táto KZ stráca platnosť dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán.
3. Túto KZ možno meniť a dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá strana povinná sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré boli prijaté. Zmeny a dodatky tejto KZ sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
4. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto KZ vrátane jej zmien a dodatkov do 30 dní odo dňa jej platnosti. Ak o to zamestnanec požiada, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do KZ kedykoľvek nahliadnuť.
5. Zmluvné strany sú povinné uchovať KZ vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
6. V prípade, že počas platnosti tejto KZ dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto KZ dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene KZ a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.



7. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva exempláre.
8. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvorili ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu, ju podpisujú.

V Medzeve, 30.1.2023

