

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

zmluvné strany

Centrum pre deti a rodiny Komárno zastúpený,, riaditeľom
(Ďalej len „Zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych
služieb pri Centre pre deti a rodiny Komárno zastúpená, predsedom
(Ďalej len „Odborová organizácia“)

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

na rok 2020

OBSAH

ĽasŠ I. Všeobecné ustanovenia	4
Ľlánok 1.....	4
Ľlánok 2.....	4
Ľlánok 3.....	4
Ľlánok 4.....	4
ĽasŠ II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou	5
Ľlánok 5.....	5
Ľlánok 6.....	5
Ľlánok 7.....	5
Ľlánok 8.....	5
Ľlánok 9.....	6
Ľlánok 10.....	6
Ľlánok 11.....	6
ĽasŠ III. SpoluúĽasŠ zamestnávateĽa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch	6
Ľlánok 12.....	6
Ľlánok 13 Spolurozhodovanie	6
Ľlánok 14 Prerokovanie	7
Ľlánok 15 Informovanie	8
Ľlánok 16 Kontrolná Ľinnosť.....	9
Ľlánok 17 Kolektívne vyjednávanie	9
ĽasŠ IV. Zamestnanosť a pracovné podmienky	10
Ľlánok 18.....	10
Ľlánok 19.....	10
Ľlánok 20.....	10
Ľlánok 21 Personálne normatívy	10
Ľlánok 22 Pracovný pomer.....	11
Ľlánok 23 Pracovný Ľas.....	11
Ľlánok 24 Pracovná pohotovosť.....	12
Ľlánok 25 NoĽná práca.....	12
Ľlánok 26 Dovolenka	13
Ľlánok 27 Pracovné voĽno	14
Ľlánok 28 Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov.....	15
Ľlánok 29 Odstupné	15

Ľ. článok 30 Odchodné	16
Ľ. článok 31 Ponuková povinnosť.....	16
Ľ. článok 32 Organizačné zmeny	16
Ľ. časť V. Odmeňovanie zamestnancov	17
Ľ. článok 33.....	17
Ľ. článok 34 Tarifný plat.....	17
Ľ. článok 35 Tarifný plat určený nezávisle od dĺžky započítanej praxe.....	17
Ľ. článok 36 Osobný plat	18
Ľ. článok 37 Príplatok za riadenie	18
Ľ. článok 38 Osobný príplatok	18
Ľ. článok 39 Príplatok za zmenosť.....	18
Ľ. článok 40 Kreditový príplatok.....	19
Ľ. článok 41 Príplatok za prácu v noci.....	19
Ľ. článok 42 Príplatok za prácu v sobotu.....	19
Ľ. článok 43 Príplatok za prácu v nedeľu	20
Ľ. článok 44 Príplatok za prácu vo sviatok	20
Ľ. článok 45 Plat za prácu nadčas.....	20
Ľ. článok 46 Odmena zamestnancovi odmeňovaného podľa zákona č. 553/2003 Z. z.....	20
Ľ. článok 47 Odmena zamestnancovi odmeňovaného podľa Zákonníka práce (§ 118 i 119)	21
Ľ. časť VI. Sociálna oblasť	21
Ľ. článok 48 Vzdelávanie.....	21
Ľ. článok 49 Stravovanie.....	22
Ľ. článok 50 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti.....	23
Ľ. článok 51 Doplnkové dôchodkové sporenie	23
Ľ. článok 52 Sociálny fond.....	23
Ľ. časť VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci.....	24
Ľ. článok 53.....	24
Ľ. článok 54.....	24
Ľ. časť VIII. Riešenie sŕagností a predchádzanie sporom	25
Ľ. článok 55.....	25
Ľ. časť IX. Záverečné ustanovenia.....	25
Ľ. článok 56.....	25

Č. 1.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (Nálež len § SOZZaSS) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-10, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 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 (Nálež 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 (Nálež len § zákon č. 553/2003 Z. z.), zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (Nálež len § ZP), Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa na príslušný rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. (Nálež len § KZVS) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
 - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
 - c) ďalších osôb, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy § lenovia základnej odborovej organizácie, bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia, rodinní príslušníci a pod.).
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.

Článok 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.

Príloha II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 5

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako ústníka pracovnoprávnych vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.
Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

Článok 6

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
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 jeho súhlasu.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti. Ak je u zamestnávateľa zavedený intranet, zamestnávateľ umožní odborovej organizácii rozširovať informácie pre svojich členov aj prostredníctvom intranetu.
4. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke zamestnávateľa bola uverejnená informácia o pôsobení základnej odborovej organizácie pri Centre pre deti a rodiny Komárno.

Článok 7

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.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v posledných 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, 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. 10 ZP.

Článok 8

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 prípade ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Ľlánok 9

1. Zamestnávateľom ňní odborovej organizácii, aby zvolala Ľlenskú schôdzu na pracovisku zamestnávateĽa podľa potreby, najmenej raz roĽne vo vopred dohodnutom termíne.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena prípadne na Ľlaskonania Ľlenskej schôdze pracovné voĽno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný Ľlask na úĽasĽ na Ľlenskej schôdzi, ak tomu nebránia váĽgne prevádzkové dôvody.

Ľlánok 10

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

Ľlánok 11

Zamestnávateľna základe písomnej Ľladiosti zamestnanca zrazí 1 % jeho Ľlistého mesaĽného zárobku alebo peĽŕaĽného plnenia nahrádzajúceho mzdu, resp. plat a zrazenú finanĽnú Ľlaskku bezplatne poukáĽe v prospech ním urĽeného úĽtu.

ĽasĽ III.

SpoluúĽasĽ zamestnávateĽa a odborovej organizácie v pracovnoprávnych vzĽťahoch

Ľlánok 12

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúĽastĽujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúĽasti zamestnávateĽa a odborovej organizácie v pracovnoprávnych vzĽťahoch sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná ĽlinnosĽ a kolektívne vyjednávanie.
2. Ak zamestnávateľ poĽiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predĽoĽí stanovisko bez zbytoĽného odkladu, spravidla do 15 kalendárnych dní od poĽiadania, ak tomu nebránia váĽgne dôvody alebo ak ZP alebo iný vĽeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.
3. VýpoveĽ zo strany zamestnávateĽa je odborová organizácia povinná prerokovaĽ do siedmich pracovných dní odo dĽŕa doruĽenia písomnej Ľladiosti zamestnávateľom a okamĽité skonĽenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dĽŕa doruĽenia písomnej Ľladiosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôĽjde k prerokovaniu, platí, Ľe k prerokovaniu doĽlo.

Ľlánok 13

Spolurozhodovanie

1. Pre úĽely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzĽťahov, keĽ na vykonanie urĽitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateĽa, sa vyĽaduje vecne a Ľlasovo daný súĽhlas alebo predchádzajúci súĽhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.

2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:
- e) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - f) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP a § 12 zákona č. 552/2003 Z. z.),
 - g) 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),
 - h) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - i) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - j) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
 - k) určenie času potrebného na osobnú potrebu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
 - l) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
 - m) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
 - n) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP; § 19 zákona č. 553/2003 Z. z.)
 - o) 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),
 - p) určenie plánu dovolení a hromadné udeľovanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
 - q) plánovania a vykonávanie opatrení oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
 - r) vymedzenie podmienok, za ktorých bude zamestnávateľ zodpovedať za úschovu motorových vozidiel (§ 151 ods. 3 ZP),
 - s) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
 - t) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
 - u) rozsah tvorby a použitia sociálneho fondu (zákon 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 zákon č. 152/1994 o sociálnom fonde)).

Ľlánok 14 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 uskutočňuje zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase a s cieľom dospieť 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 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.
3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
- f) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - g) v prípade zavádzania kontrolného mechanizmu na pracoviskách zamestnávateľa, povinnosť zamestnávateľa prerokovať rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, dobu jej trvania (§ 13 ods. 4 ZP),
 - h) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - i) úlohy zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - j) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - k) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - l) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - m) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
 - n) neospravedlnené zameškание práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - o) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
 - p) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - q) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
 - r) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - s) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).

Článok 15 Informovanie

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 vlastným zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.
2. Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz za rok správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
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. 15 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 16 **Kontrolná činnosť**

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.
2. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľs 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.
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 pracovnoprávných 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.
4. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

Článok 17 **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 zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 15 dní a v odpovedi 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. Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.
5. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si naľhú poľadovanú súľinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
6. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon ľ. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorých predpisov (Naleľ len Ťákon ľ. 2/1991 Zb.ň).

Ľasť IV.

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Ľlánok 18

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.

Ľlánok 19

Ak sa pracovné miesto vedúceho zamestnanca obsadzuje na základe výberového konania najmenej jedného ľlena výberovej komisie urľí odborová organizácia.

Ľlánok 20

1. Zamestnávateľ priebeľne písomne zvereľuje informácie o voľných pracovných pozíciách na mieste prístupnom vľetkým zamestnancom.

Ľlánok 21

Personálne normatívy

1. Poľet detí a mladých dospelých v samostatne usporiadanej skupine v zmysle § 19 vyhláľky MPSVaR ľ. 103/2018 Z. z. je najviac
 1. osem, ak sa starostlivosť poskytuje v samostatnej diagnostickej skupine,
 2. desať, ak sa starostlivosť poskytuje v samostatnej skupine,
 3. osem, ak sa starostlivosť poskytuje v ľpecializovanej samostatnej skupine,
 4. päť maloletých matiek s ich deľmi, ak sa starostlivosť poskytuje v samostatnej skupine pre maloleté matky s deľmi.
2. Poľet zamestnancov a profesijná ľruktúra zamestnancov v skupine a v samostatne usporiadanej skupine v zmysle § 6 ods. 1 vyhláľky MPSVaR ľ. 103/2018 Z. z.: Starostlivosť v samostatne usporiadanej skupine, sa zabezpeľuje najmenej dvoma vychovávateľmi a Naľgými zamestnancami centra; celkový poľet zamestnancov je najmenej päť a najviac ľesť a v ľpecializovanej samostatnej skupine podľ § 20 ods. 1 písm. e) a f) je najmenej päť a najviac osem. Pre deti, ktoré potrebujú oľetrovateľskú starostlivosť podľ § 63 zákona ľ. 305/2005 Z. z., starostlivosť v samostatne usporiadanej skupine a skupine sa môľe zabezpeľovať aj najmenej dvoma zdravotníkmi

pracovníkmi v povolání sestra alebo najmenej jedným vychovávateľom a jedným zdravotníckym pracovníkom v povolání sestra a ďalšími zamestnancami centra; na určenie celkového počtu zamestnancov sa vzťahuje časť prvej vety za bodkou rovnako.

Článok 22

Pracovný pomer

1. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štátneho orgánu alebo u vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predĺžovať.
2. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť 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 z dôvodov ustanovených v § 48 ods. 4 písm. a) až d) ZP.
3. V zmysle § 48 ods. 4 písm. d) ZP ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné pri vykonávaní prác:
 - a) profesionálneho náhradného rodiča i domáceho zamestnanca,
 - b) v rámci národných projektov a iných projektov, ktoré zamestnávateľ realizuje.

Článok 23

Pracovný čas

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. (KZVS 2020)
2. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.
3. Priemerný týždenný pracovný čas zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu vrátane práce nadčas je najviac 56 hodín týždenne, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí.
4. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou môže rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne, najviac na 4 mesiace. Ak ide o prípady, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce, môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na dobu nepresahujúcu 12 mesiacov. Pri rozvrhnutí pracovného času nerovnomerne na jednotlivé týždne, týždenný pracovný čas nesmie presahovať v dohodnutej dobe ustanovený týždenný pracovný čas. Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín. V centre sú to:
 - zamestnanci špecializovanej samostatnej skupiny I., II. a III. (sestry, vychovatelia, pomocní vychovatelia a pomocní vychovatelia s ekonomickou agendou).
5. Kolektívnou zmluvou alebo po dohode s odborovým orgánom môže zamestnávateľ

zaviesť na pracoviskách pružný pracovný čas. Základný pracovný čas a voliteľný pracovný čas vymedzí zamestnávateľ pracovnom poriadku.

6. Zamestnávateľ pri zaraňovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov. Osobitne prihliadne najmä na potreby tehotných zamestnankýň a zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o maloleté dieťa alebo inú odkázanú osobu.
7. Zamestnávateľ je povinný vyhovieť žiadosti tehotnej zamestnankyne a zamestnankyne alebo zamestnanca, 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 ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení, o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určitého týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
8. Na účely celodenného vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca v zdravotníckom zariadení a na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie sa neuplatňuje pružný pracovný čas. V prípade zamestnanca s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu plánovanej pracovnej zmeny.
9. Za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat sa považuje účasť na nájom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, čas trvania povinného preškolenia (napr. BOZP, protipožiarna ochrana, rizikové faktory a pod.), seminárov, pracovných porád, školení, ktorých sa zamestnanec zúčastňuje na príkaz zamestnávateľa, alebo mu táto povinnosť vyplýva priamo z príslušných právnych predpisov, a to bez ohľadu, či ich absolvuje v čase pracovnej zmeny alebo mimo rozvrhu pracovných zmien.
10. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie s náhradou v sume funkčného platu zamestnanca.
11. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, peňažnú náhradu alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu alebo priemerného zárobku (§ 96b ZP).

Článok 24 **Pracovná pohotovosť**

Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

Článok 25 **Nočná práca**

1. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
2. Zamestnávateľ najmenej raz **ročne** prerokuje s odborovou organizáciou organizáciu práce v noci.
3. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok.

Ľlánok 26

Dovolenka

1. **Základná výmera** dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕí najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieša. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku. (KZVS 2020)
2. Základná výmera dovolenky zamestnanca odmeňovaného podľa Zákonníka práce, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕí najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieša, je najmenej päť týždňov..
3. Zamestnanec, ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa.
4. **Dodatková dovolenka** v zmysle § 106 ZP patrí zamestnancom na špecializovaných samostatných skupinách pre deti s mentálnym postihnutím, telesným postihnutím, zmyslovým postihnutím, kombináciou postihnutí a pre deti s ťažkým zdravotným postihnutím (§ 20 ods. 1 písm. e) a f) vyhlášky Ľ. 103/2018 Z. z., ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona Ľ. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele v znení neskorších predpisov) u týchto profesií: sestra, pomocný vychovávateľ pomocný vychovávateľs ekonomickou agendou.
5. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len Ľas kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.
6. Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.
7. Zamestnávateľ Ľerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom **podľa plánu dovoleníek** urĽeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľprihliadne na úlohy zamestnávateľa a zároveň je povinný prihliadať aj na oprávnené záujmy zamestnanca.
8. Zamestnávateľumožní zamestnancovi výnimodne, v odôvodnených prípadoch, Ľerpanie jedného dňa dovolenky aj v dvoch Ľastiach za podmienok:
 - obidve Ľasti jedného dňa dovolenky musia byť Ľerpané v rámci toho kalendárneho mesiaca, keď bolo Ľerpanie prvej Ľasti dovolenky povolené (schválené),
 - zamestnanec je povinný vyznačiť opustenie pracoviska z dôvodu Ľerpania ½ dňa dovolenky v dochádzkovom systéme,
 - za sledovanie Ľerpania jedného dňa dovolenky v Ľastiach, zodpovedá priamy nadriadený zamestnanec,
 - ½ dňa dovolenky nie je možné kombinovať s iným prerušením pracovného Ľasu.
9. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľneurĽí jej Ľerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurĽí zamestnancovi Ľerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpал dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, Ľerpanie dovolenky si môže urĽiť zamestnanec. Toto Ľerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.

10. Zamestnávateľumožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné ľerpanie dovolenky počas školských prázdnin.

Ľlánok 27 **Pracovné voĎo**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voĎo 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.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voĎo na nevyhnutne potrebný ľas na výkon verejných funkcií, občľanských povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto ľinnosť nemožno vykonať mimo pracovného ľasu.
3. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak ľinnosť ľlenov Výboru odborovej organizácie bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat. Takouto ľinnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontrolná ľinnosť a úľasť na kolektívnom vyjednávaní.
4. Zamestnávateľ poskytne ľlenovi Výboru základnej odborovej organizácie na ľinnosť odborovej organizácie pracovné voĎo s náhradou platu na ľas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. O rozdelení pracovného voĎa medzi jednotlivých ľlenov odborového orgánu rozhodne odborový orgán. Pracovné voĎo s náhradou platu poskytne zamestnávateľ ľlenovi odborového orgánu najmä na úľely konania ľlenskej schôdze, zjazdu, zasadania výboru odborovej organizácie a na inú ľinnosť spojenú s hospodárením a plnením úloh odborovej organizácie.
5. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, ľi zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voĎo na úľel, na ktorý bolo poskytnuté.
6. Ak podmienky prevádzky zamestnávateľa neumožňujú ľerpania pracovného voĎa podľa odseku 4, zamestnávateľ vyplatí ľlenovi Výboru základnej odborovej organizácie peňažnú náhradu za nevyľerpané pracovné voĎo najmenej vo výške funkľného platu zamestnanca, alebo na základe predchádzajúcej dohody peňažnú náhradu v tejto sume zaľe na úľet odborovej organizácie.
7. Zamestnávateľ poskytne ľlenom Výboru odborovej organizácie pracovné voĎo s náhradou platu na nevyhnutne potrebný ľas na úľasť na vzdelávaní. Tento ľas sa nezapoľítava do rozsahu pracovného voĎa poskytovaného podľa bodu 3 a 4 tohto ľlánku.
8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voĎo s náhradou platu aj z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:
 - a) na jeden pracovný deň v prvý deň školského roka, ak sa stará o dieťa nastupujúce do prvého roľníka základnej školy.
9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voĎo bez náhrady platu aj z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:
 - a) na giadosť zamestnanca, starajúceho sa o dieťa do 15 rokov veku a zamestnanca, ktorý potrebuje vybaviť dôležité osobné záležitosti jeden krát mesaľne v rozsahu jedného pracovného dňa.

Ľlánok 28

Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzšahov

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzšahov najmä o:
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzšahujúcich sa na zamestnancov.
2. Zamestnávateľ prerokuje s cieľom dosiahnuť dohodu s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto Ľlánku najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.
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 a Ľl. 31 ods. 1 tejto KZ.
4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzšahov, funkcia a právne postavenie Ľlenov 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.
5. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzšahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

Ľlánok 29

Odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odmeňovaného podľa zákona Ľ. 553/2003 Z. z.**, pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume jedného funkčného platu nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP. (KZVS 2020)
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odmeňovaného podľa Zákonníka práce**, pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume jedného funkčného platu nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP.
3. 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 ustanovený v § 76 ods. 3 ZP.
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa.

Ľlánok 30

Odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odmeňovaného podľa zákona Ľ. 553/2003 Z. z.** pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú Ľinnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. (KZVS 2020)
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odmeňovaného podľa zákona Ľ. 553/2003 Z. z.** pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predĺžený starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. (KZVS 2020)
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odmeňovaného podľa Zákonníka práce** pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú Ľinnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odmeňovaného podľa Zákonníka práce** pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predĺžený starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa po predložení rozhodnutia o priznaní nároku.
6. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Ľlánok 31

Ponuková povinnosť

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 nájsť 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 podrobí predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.
2. Ponukovú povinnosť na základe § 63 ods. 2 je zamestnávateľ povinný realizovať písomnou formou.
3. Odmietnutím ponúkaného pracovného miesta zamestnancovi nezaniká nárok na odstúpné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) - c) ZP.

Ľlánok 32

Organizačné zmeny

1. Zamestnávateľ bude viesť evidenciu zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Ak sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné

miesto do jedného roka po skončení pracovného pomeru a zamestnanec v evidencii bude spĺňať podmienky, zamestnávateľ mu ponúkne uzatvorenie pracovného pomeru.

2. 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.

Príloha V.

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 33

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z., všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci, podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu i platového a mzdového poriadku (§ 4 ods. 8 zákona č. 553/2003 Z. z.).

Článok 34 **Tarifný plat**

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme tarifný plat:
 - a) podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v prílohe č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z. z.;
 - b) pedagogickému a odbornému zamestnancovi podľa prílohy č. 4 k zákonu č. 553/2003 Z. z.
2. Zamestnancovi, ktorí vykonávajú odborné pracovné činnosti poradensko-psychologických služieb a sociálnej práce v zariadeniach sociálnych služieb alebo v zariadeniach sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, ktorý je zaradený do 4. i 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, patrí zvýšenie o 5 %.
3. Zdravotníckemu pracovníkovi zaradenému do 4. až 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, patrí zvýšenie tarifného platu určeného podľa § 7 ods. 1 o 10 i 25 %. Zvýšenie tarifného platu určí zamestnávateľ pevnou sumou tak, aby bola zachovaná proporionalita rastu tarifného platu s prihliadnutím na náročnosť vykonávanej práce a požadované kvalifikačné predpoklady.
4. Zamestnávateľ pri zmene platovej triedy dôsledne dbá nato, aby zaradenie zamestnanca do platovej triedy bolo v súlade s charakteristikou platovej triedy, s aktuálnym znením katalógu pracovných činností a so znením dohodnutej pracovnej zmluvy so zamestnancom.

Článok 35

Tarifný plat určený nezávisle od dĺžky započítanej praxe

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

2. Zamestnávateľ na základe dohody v tejto kolektívnej zmluve určí tarifný plat podľa odseku 1 zamestnancom, ktorí vykonávajú nasledovný okruh pracovných činností:
 - 2.1 ekonomicko-prevádzkový úsek (vedúci ekonomicko-prevádzkového úseku; ekonóm; referent PaM a pohľadávok; prevádzkar, pokladár, registratúra)
 - 2.2 vodič, údržbár, kuriér; upratovačka
 - 2.3 sociálny pracovník
 - 2.4 sestra
 - 2.5 pomocný vychovávateľ pomocný vychovávateľs ekonomickou agendou

Článok 36

Osobný plat

1. Zamestnancovi môžu namiesto funkčného platu priznať osobný plat podľa vykonávania osobitne významných pracovných činností alebo mimoriadne náročných pracovných úloh na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Osobný plat sa zamestnancovi poskytuje, pokiaľ trvajú dôvody, na základe ktorých mu bol priznaný.

Článok 37

Príplatok za riadenie

1. Príplatok za riadenie poskytuje zamestnávateľ vedúcim zamestnancom v týchto pracovných pozíciách:
 - 1.1 riaditeľ
 - 1.2 vedúci ekonomicko-prevádzkového úseku
 - 1.3 vedúci CPPR a sociálny pracovník
2. Pri posúdení náročnosti riadiacej práce zamestnávateľ zohľadňuje počet podriadených zamestnancov.

Článok 38

Osobný príplatok

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností môžu 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 tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.
2. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobrátí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
3. Zamestnávateľ postupne zhodnotí a informuje zástupcov zamestnancov o možnostiach rozpočtu s cieľom, aby bola motivovaná zložka platu zamestnancov vyplatená formou osobného príplatku.

Článok 39

Príplatok za zmenosť

1. 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, vypláti zamestnávateľ príplatok za zmenosť mesačne v rámci rozpätia 1,3 % až 10 % platovej tarify prvého

stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe 1. 3 zákona 1. 553/2003 Z. z. podľa rozpočtu a usmernenia zriaďovateľa.

Ľlánok 40

Kreditový príplatok

1. Zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním určeným v osobitnom predpise (zákon 1. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov), patrí kreditový príplatok mesačne v rámci rozpätia 3 % až 6 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe 1. 3 zákona 1. 553/2003 Z.z..
2. Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie sestra, patrí za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním kreditový príplatok vo výške 30,00 EUR mesačne.
3. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume
 - a) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
 - b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
 - c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
 - d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inováčného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
4. Príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 3. písm. d).

Ľlánok 41

Príplatok za prácu v noci

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume, ktorá predstavuje 40 % minimálnej mzdy v eurách, pri výkone rizikovej práce 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.

Ľlánok 42

Príplatok za prácu v sobotu

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume, ktorá predstavuje 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.

Ľlánok 43
Príplatok za prácu v nedeĽu

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v nedeĽu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkĽného platu, najmenej vĽak príplatok rovnajúci sa sume , ktorá predstavuje 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.

Ľlánok 44
Príplatok za prácu vo sviatok

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkĽného platu.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na Ľerpaní náhradného voĽna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voĽna; v tomto prípade príplatok podľa bodu 1 zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voĽno poĽas troch kalendárnych mesiacov po vykonaní práce vo sviatok, patrí zamestnancovi príplatok podľa bodu 1. Za Ľas Ľerpania náhradného voĽna patrí zamestnancovi funkĽný plat.
3. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, lebo sviatok pripadol na jeho obvyĽký pracovný deĽ, patrí funkĽný plat; sviatok sa považuje za odpracovaný deĽ

Ľlánok 45
Plat za prácu nadĽas

1. Za hodinu práce nadĽas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkĽného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deĽ nepretrĽitého odpoĽinku v týĽdni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkĽného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na Ľerpaní náhradného voĽna za prácu nadĽas, patrí mu prísluĽná ĽasĽ funkĽného platu a za kaĽdú hodinu práce nadĽas hodina náhradného voĽna; zvýĽenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí.
2. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voĽno poĽas troch kalendárnych mesiacov po vykonaní práce patrí zamestnancovi zvýĽenie podľa bodu 1.
3. Ak zamestnanec prácu nadĽas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeĽu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa Ľ 16 aĽ 18. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadĽas poskytlo náhradné voĽno.

Ľlánok 46
Odmena zamestnancovi odmeĽovaného podľa zákona Ľ. 553/2003 Z. z.

1. Zamestnávateľ môže poskytnúĽ odmenu za:
 - a) kvalitné vykonávanie pracovných Ľinností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných Ľinností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
 - b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred urĽenej cieĽovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
 - c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku aĽ do sumy jeho funkĽného platu,
 - d) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní poĽiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraĽovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsĽ k ohrozeniu Ľivota, zdravia alebo majetku, alebo
 - e) prácu pri príĽžitosti obdobia letných dovoleniek,
 - f) prácu pri príĽžitosti vianoĽných sviatkov.

2. Odmena podľa odseku 1 písm. e) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 1 písm. f) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.
3. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.
4. Odmeny za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku sa budú vypláčať nasledovne:
 - do 3 rokov trvania pracovného pomeru v Centre pre deti a rodiny Komárno i 50% funkčného platu
 - viac ako 3 roky i 75% funkčného platu
 - viac ako 5 rokov i 100% funkčného platu zamestnanca
 Odmena sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.

Ľlánok 47

Odmena zamestnancovi odmeňovaného podľa Zákonníka práce (§ 118 i 119)

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť odmenu za:
 - a) prácu za úspešné zvládnutie náročných úloh spojených so vŕstrannou a nepretržitou starostlivosťou o zverené dieťa v náhradnej výchove,
 - b) pri príležitosti jeho ŕivotného výročia 50 rokov a 60 rokov veku,
 - c) pri príležitosti obdobia letných dovolení,
 - d) pri príležitosti obdobia vianočných sviatkov.
2. Mzda podľa písm. c) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a mzda podľa písm. d) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.
3. Odmeny pri príležitosti ŕivotného výročia 50 rokov a 60 rokov veku sa budú vypláčať nasledovne:
 - do 3 rokov trvania pracovného pomeru v Centre pre deti a rodiny Komárno i 50% mesačnej mzdy
 - viac ako 3 roky i 75% mesačnej mzdy
 - viac ako 5 rokov i 100% mesačnej mzdy zamestnanca
 Odmena sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.

ĽasŠ VI.

Sociálna oblasť

Ľlánok 48

Vzdelávanie

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 ŕas vykonávania pracovnej ŕinnosti s rovnakým alebo obdobným charakterom, aký má pracovná ŕinnosť, na ktorej vykonávanie bola výnimka udelená.
2. Predpoklady na výkon práce vo verejnom záujme, ktoré zamestnanec spŕchal podľa zákona o verejnej službe do 31. decembra 2003, sú splnené aj na ŕčely tohto zákona; predpoklad podľa § 3 ods. 1 písm. c) spŕcha kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné predpoklady, ak to vyžaduje osobitný predpis, je u zdravotníckeho zamestnanca splnený na ŕčely 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.

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

Zamestnávateľumožní:

- 3.1 umožniť na vzdelávaní aj o najväčšej skupine zamestnancov;
 - 3.2 zamestnancom doplniť si vzdelanie v súlade s podmienkami zákona č. 448/2008 Z.z.;
 - 3.3 zdravotníckym zamestnancom doplniť si odborné vzdelanie v súlade so znením 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;
 - 3.4 pedagogickým a odborným zamestnancom podľa zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie pracovné voľno **päť dní** v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu v sume jeho funkčného platu.
 5. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj podľa § 40 ods. 3 písm. a) a b) zákona č. 138/2019 Z. z.
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - c) ďalších päť pracovných dní na umožnenie na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.
 6. Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca kratšie ako jeden kalendárny rok, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 1 písm. a).
 7. Pracovné voľno podľa odseku 5. čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom.
 8. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť povinnosť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Takáto umožnenie na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

Článok 49 **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie formou elektronickej stravnej karty prostredníctvom ktorej je zabezpečené stravovanie zamestnancov v stravovacích zariadeniach partnerov poskytovateľa stravej karty (partnerom poskytovateľa stravej karty sa rozumie fyzická alebo právnická osoba oprávnená poskytovať stravovanie v súlade s právnym poriadkom SR, s ktorou má poskytovateľ uzatvorenú písomnú zmluvu).
2. Zamestnancom zamestnaným podľa § 52 Zákonníka práce - profesionálni náhradní rodičia (domácki zamestnanci) zamestnávateľ poskytne nominálnu hodnotu jednej

stravnej poukážky za kaĎdý deň poskytovania starostlivosti dieťaťa. Profesionálnemu náhradnému rodičovi patrí stravný lístok aj poasíerpania dovolenky, ak poskytuje starostlivosť jemu zverenému dieťaťu rodinný príslušník.

3. Zmluvné strany sa dohodli, ģe zamestnancom sa poskytne stravovanie aj poasíerpania prvých 25 dní dovolenky v kalendárnom roku.
4. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP najviac na kaĎdé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 aĝ 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon ģ. 283/2002 Zb. o cestovných náhradách v znení neskorĝích predpisov). Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP aj Ĥalĝí príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu.

Ĥlánok 50

Náhrada príjmu pri doľasnej pracovnej neschopnosti

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi od prvého dňa jeho doľasnej pracovnej neschopnosti dennú výĝku náhrady príjmu vo výĝke 80 % denného vymeriavacieho základu v súlade s § 8 ods. 2 zákona ģ. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri doľasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorĝích predpisov za prvých 10 dní trvania doľasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku. (KZVS 2020)
2. Výĝka náhrady príjmu v Ĥalĝích prípadoch doľasnej pracovnej neschopnosti je poskytovaná v zmysle § 8 ods. 1 zákona ģ. 462/2003 Z. z..

Ĥlánok 51

Doplnkové dôchodkové sporenie

1. Výĝka príspevku zamestnávateľa je 2% z platu zamestnanca podľa § 4 ods. 1 zákona ģ. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorĝích predpisov, vrátane náležitostí, ktoré zamestnanec dostane v súvislosti s výkonom práce (náhrada za dovolenku - § 100 zákona ģ. 311/2001 Z. z. ZP v znení neskorĝích predpisov, § 138 ZP, dôleĝité osobné prekážky v práci ģ § 141 ZP, prekážky na strane zamestnávateľa - § 142 ZP).
2. Výĝka príspevku zamestnávateľa je 2% z hrubej mzdy zamestnanca odmeňovaného v zmysle zákona ģ. 311/2001 Z. z. ZP.

Ĥlánok 52

Sociálny fond

1. Sociálny fond zamestnávateľ tvorí v súlade s § 3 zákona o sociálnom fonde, Kolektívnu zmluvou vyĝĝieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona ģ. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2020
 - povinným prídélom vo výĝke 1 % a
 - Ĥalĝím prídélom vo výĝke 0,30 % zo súhrnu hrubých platov zúľtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Sociálny fond bude tvorený a pouĝívaný podľa Smernice pre tvorbu a pouĝitie sociálneho fondu dohodnutej medzi zamestnávateľom a odbormi, ktorá je prílohou tejto KZ. Informatívna správa o tvorbe a pouĝití prostriedkov sociálneho fondu za predchádzajúci

rok bude predložená odborovej organizácii do 31. marca príslušného roku.

3. Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom peňažné dary:
 - pri 20 ročnom pracovnom jubileu 300,00 EUR za podmienky trvania pracovnoprávneho vzťahu s Centrom pre deti a rodiny Komárno a s jeho právnymi predchodcami.

Príloha VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 53

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.
2. Zamestnávateľ vytvorí priaznivé pracovné podmienky pre svojich zamestnancov dôsledným dodržiavaním najmä:
 - a) Nariadenia Vlády SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko,
 - b) Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 259/2008 Z. z. o podrobnostiach o požiadavkách na vnútorné prostredie budov a o minimálnych požiadavkách na byty nižšieho štandardu a na ubytovacie zariadenia,
3. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle Vyhlášky MZ SR č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať podmienky stanovené pre zabezpečovanie preventívnych lekárskech prehliadok zamestnancov v súvislosti s výkonom práce v zmysle platných predpisov. Ak zamestnávateľ požaduje absolvovanie lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci, úloha zamestnancov a fyzických osôb, ktoré sa uchádzajú o zamestnanie, je povinná. Náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu, vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu, uhrádza zamestnávateľ. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu na úhradu povinných lekárskech prehliadkach.

Článok 54

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v prílohe č. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. môže zastupovať najviac 50 zamestnancov. U ostatných zamestnávateľov môže jeden

- zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov.
2. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
 3. Zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokovať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvniť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zamestnávateľ je povinný predložiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k nim (napr. návrh koncepcie politiky BOZP, posudky o riziku, choroby z povolania, pracovné úrazy, poskytovanie OOPP).
 4. Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť požíva zvýšenú pracovnoprávnu ochranu obdobne ako členovia Výboru základnej odborovej organizácie.

Príloha VIII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 55

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 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.
3. Zamestnanec nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu 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.

Príloha IX.

Záverečné ustanovenia

Článok 56

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia do 31.12.2020.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach.

Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť kaďd zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druh zmluvn strana povinn písomne odpovedať najneskôr do 15 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým stiam návrhu, ktoré neboli prijat.

Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú zvzn, ak boli prijat vo forme písomných oslovanch dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.

3. Zmluvn strany sú povinn najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy zať rokovaní o uzavret novej kolektívnej zmluvy.
4. Odborov organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ neodkladne po uzatvoren kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bol jeden exemplár k dispozícii na pracovisku. Vedúci zamestnanci sú povinn oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy. Ak o to zamestnanec poiada, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnuť.
5. Zmluvn strany sú povinn uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
6. V prípade, ě počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy dôjde k zmenám v ěobecne záväzných prvnch predpisov, vplyvom ktorých by sa niektor ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvn strany sa zvzuj, ě zať n bezodkladne rokovať o zmene kolektívnej zmluvy a jej uveden do súladu so věobecne záväznými právními predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.
7. Tto kolektívna zmluva je vyhotoven v ětyroch exemplároch, z ktorých kaďd zo zmluvných strán obdrží dva exempláre.
8. Zmluvn strany vyhlasujú, ě si tto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, ě vyjadruje ich slobodn a skuton vľ ju podpisujú.

V Komárne dňa 18.12.2019

.....
ětatutrny orgán zamestnávateľa

.....
predseda odborovej organizácie

Príloha: Kolektívna zmluva vyěěieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeřovan postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeřovan niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejným záujme na roky 2019 - 2020

<http://kozs.sk/dokumenty/kzvs/>