

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2020

pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona 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

Zmluvné strany:

1. Centrum pre deti a rodiny Kolárovo, Rabská 12, 946 03 Kolárovo, (ďalej len zamestnávateľ“) zastúpený riaditeľom Mgr. Tiborom Zifčákom
2. Základná organizácia Nové odbory Detský domov, 946 03 Kolárovo, Rabská 12 , zastúpená predsedkyňou závodného výboru Mgr. Anitou Nagyovou
3. Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku, Detský domov – Gyermekotthon, Rábska 12, 946 03 Kolárovo zastúpená predsedkyňou odborovej organizácie Janou Lukácsovou

(ďalej len „zmluvné strany“)

V záujme vytvárania priaznivejších podmienok uzatvárajú podľa § 2 ods. 2 a 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov túto
Kolektívnu zmluvu (ďalej len „KZ“)

 Centrum pre deti a rodiny
Kolárovo
Rábska 12, 946 03 Kolárovo
IČO: 00350303 ②

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. KZ na rok 2020 je uzatvorená v súlade s ustanovením § 2 ods. písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), ustanovením § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a v súlade s KZ vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2020.
2. Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.
3. Cieľom tejto KZ je udržať sociálny zmier a vytváranie priaznivejších pracovných podmienok zamestnancov. Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Vzájomné vzťahy zmluvných strán

1. Zamestnávateľ uznáva základné odborové organizácie zastúpené výborom odborovej organizácie za oprávnených zástupcov všetkých zamestnancov a uznáva všetky práva odborov vyplývajúce zo zákona. Prostredníctvom výboru základnej organizácie sú zamestnanci oprávnení uplatňovať svoje práva pri spolourozhodovaní, prerokovaní, práve na informácie, kontrole plnenia záväzkov z KZ a dohôd medzi ZV ZO a organizáciou.
2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.
3. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnom pomere alebo obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodu ich pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie. Zásada rovnakého zaobchádzania sa uplatňuje v spojení s právami fyzických osôb ustanovenými osobitnými zákonmi.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude postupovať podľa Zákonníka práce podľa §13 a ods.
 - (3) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto 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, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti.
 - (4) Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.
 - (5) Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi uložiť povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania. Nikto nesmie byť na pracovisku prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude postupovať podľa Zákonníka práce §43 ods. 4: V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú účastníci záujem, najmä ďalšie hmotné výhody. Ustanovenia pracovnej zmluvy alebo inej dohody, ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania, sú neplatné.
6. Základné organizácie uznávajú právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť

zamestnancov a vyžadovať dodržiavanie pracovnej a služobnej disciplíny. Zamestnávateľ umožní základnej organizácii na prevádzkovú činnosť bezplatne využívať disponibilné technické vybavenie a uhrádza náklady spojené s jeho údržbou a prevádzkou. V odôvodnených prípadoch v súvislosti s plnením úloh základnej organizácie, poskytne zamestnávateľ členom jednotlivých orgánov základnej organizácie na nevyhnutný čas služobné vozidlo.

7. Zamestnávateľ poskytne predsedom závodných výborov základnej organizácie na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno jeden deň v každom kalendárnom mesiaci s náhradou mzdy.
8. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu, ktorý platí až do jeho písomného odvolania.
9. Zamestnávateľ je oprávnený vydať nový alebo vykonať zmeny v platnom organizačnom, prevádzkovom, pracovnom, platovom poriadku a smernici BOZP výlučne na základe predchádzajúceho prerokovania s odborovou organizáciou podľa § 237 Zákonníka práce. V prípade nesúhlasu odborovej organizácie sú povinní rokovať a nájsť riešenie.
10. Výbor základnej organizácie uplatní právo kontroly dodržiavania pracovnoprávných predpisov, predpisov o odmeňovaní, bezpečnosti a ochrany zdravia ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi výbor zamestnávateľovi písomne minimálne 5 pracovných dní pred jej uskutočnením. Riaditeľ je povinný cez svojich zamestnancov zabezpečiť potrebné doklady, správy a analýzy pre výkon kontroly.

Článok 3 Pracovný čas

1. Týždenný pracovný čas 35 hodín je stanovený pre : pomocní vychovávatelia, pedagogickí zamestnanci, sociálny pracovník pre samostatnú skupinu mladých dospelých.
2. Pracovný čas zamestnanca neuvedeného v bode 1 je 37 a 1/2 hodiny týždenne.
3. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok na jedenie v trvaní 30 minút. Ak ide o práce, ktoré sa nemôžu prerušiť, musí sa zamestnancovi aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie.
4. Časové vymedzenie nočnej práce je medzi 22. hodinou večer a 6. hodinou ráno.
5. Pri rozvrhnutí pracovného času sa nepretržitý odpočinok zamestnancov v týždni pre zamestnancov na úseku starostlivosti o deti v samostatných skupinách riadi podľa § 93 Zákonníka práce.

Článok 4 Dovolenka, pracovné voľno

1. Základná výmera dovolenky je **5 týždňov**.
2. Dovolenka vo výmere **6 týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
3. Dovolenka vo výmere **7 týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov a odpracoval bez prerušenia pracovného pomeru v Centre pre deti a rodiny Kolárovo najmenej 4 roky.
4. Dovolenka zamestnancov (pedagogickí a odborní zamestnanci podľa § 103 ods. 3 Zákonníka práce) je **9 týždňov** v kalendárnom roku.

Článok 5 Pracovné voľno, platené a neplatené voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň nad rozsah stanovený Zákonníkom práce**:
 - a. **pri úmrtí** dieťaťa, manžela, manželky, rodiča alebo rodiča manžela/manželky/, súrodenca a inej osoby žijúcej so zamestnancom spoločne v domácnosti.
 - b. **pri celodennom vyšetrení alebo ošetrovaní** v zdravotníckom zariadení (§ 141 ods. 2 písm. a) bod 1 a 3 Zákonníka práce).
 - c. **pri celodennom sprevádzaní** podľa § 141 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce. Sprevádzať je možné manžela, dieťa (vlastné alebo zverené do starostlivosti súdom), rodiča, súrodenca, manžela súrodenca, rodiča manžela, súrodenca manžela, prarodiča, prarodiča manžela, vnuka a osobu,

- ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti. Zamestnávateľ nesmie od zamestnanca požadovať informácie o jeho rodinných pomeroch.
- d. v prvý deň školského roka, ak sa stará o dieťa nastupujúce do prvého ročníka základnej školy, preukáže rozhodnutie školy o prijatí dieťaťa do 1. ročníka základnej školy
 - e. v deň darovania krvi podľa § 138 ods. 2 Zákonníka práce. Ak nedôjde k odberu, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci.
 - f. v deň narodenia dieťaťa zamestnancovi na prevoz matky do zdravotníckeho zariadenia ak zamestnanec preukáže túto skutočnosť rodným listom dieťaťa.
2. Ak vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení alebo sprevádzanie rodinného príslušníka zamestnancom do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie alebo ošetrovanie trvá celý deň, za výkon práce sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúce z určeného týždenného pracovného času zamestnanca, teda **7,5 alebo 7 hodín**.
3. Zamestnávateľ na základe žiadosti poskytne v **kalendárnom roku** osamelej matke a osamelému mužovi starajúcim sa o dieťa do 15 rokov veku alebo zamestnancovi starajúcemu sa o ťažko zdravotne postihnuté dieťa, alebo o ťažko zdravotne postihnutého príslušníka rodiny **pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke piatich pracovných dní v prípade, ak má vyčerpanú riadnu dovolenku**.
4. Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca poskytne **zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy**: na jeden pracovný deň počas trvania školského roka, mimo obdobia prázdnin, ak sa stará o dieťa vo veku do 15 rokov (bez ohľadu na počet detí plniacich povinnú školskú dochádzku).

Článok 6

Nárok na starobný alebo invalidný dôchodok

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru a pri priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné **nad rozsah § 76 ods. 2 Zákonníka práce** vo výške jedného funkčného platu zamestnanca. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa.
3. Pri znižovaní stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce, zamestnávateľ bude poskytovať zvýšenú ochranu osamelej matke (otcovi) starajúcej sa o dieťa do 15 rokov, ďalej zamestnancovi, ktorý je výlučným živiteľom rodiny, nakoľko jeho manžel/manželka je nezamestnaný/nezamestnaná, osamelému zamestnancovi, ako aj zamestnancovi, ktorému nárok na starobný dôchodok vznikne v priebehu dvoch rokov.
4. Skôr než by došlo k skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom z dôvodu organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení, využije všetky možnosti jeho ďalšieho zamestnávania.

Článok 7

odmena za pracovné zásluhy

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku v sume jedného jeho funkčného platu za podmienky, že odpracoval najmenej 4 neprerušené roky v Centre pre deti a rodiny Kolárovo.
2. Odmena sa neposkytne pracovníkovi v skúšobnej dobe, vo výpovednej dobe ak výpoveď dáva zamestnanec, ak so zamestnancom bol okamžite ukončený pracovný pomer pre závažné porušenie pracovnej disciplíny, ak zamestnancovi bolo počas 4 rokov po sebe nasledujúcich udelené 2 alebo viac disciplinárnych opatrení alebo ak bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin.

Článok 8

doplňkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú účastnícku (zamestnaneckú) zmluvu podľa zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmena doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Výška príspevku zamestnávateľa

- na doplnkové dôchodkové sporenie je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
2. Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie sa poskytne zamestnancovi, ktorý si prispel na doplnkové dôchodkové sporenie sumou minimálne 3 € v aktuálnom mesiaci a nie je zamestnancom, ktorý:
 - a) je na rodičovskej dovolenke,
 - b) čerpá služobné alebo neplatené voľno celý mesiac,
 - c) z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti neodpracoval v mesiaci ani jeden deň.
 3. Zamestnávateľ prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie:
 - a) zamestnancovi špecifikovanému v bodoch 1 a 2, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá menej ako jeden rok:
 - aa) sumou 15 € mesačne, ak si zamestnanec prispel na doplnkové dôchodkové sporenie v aktuálnom mesiaci sumou menšou ako 10 €,
 - ab) sumou 17 € mesačne, ak si zamestnanec prispel na doplnkové dôchodkové sporenie v aktuálnom mesiaci sumou najmenej 10 €,
 - b) zamestnancovi špecifikovanému v bodoch 1 a 2, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá najmenej jeden rok:
 - ba) sumou 20 € mesačne, ak si zamestnanec prispel na doplnkové dôchodkové sporenie v aktuálnom mesiaci sumou menšou ako 10 €,
 - bb) sumou 22 € mesačne, ak si zamestnanec prispel na doplnkové dôchodkové sporenie v aktuálnom mesiaci sumou najmenej 10 €.

Článok 9

Sociálna oblasť a sociálny fond

1. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom vo výške 1 % (§4 ods.1 zák. č. 152/1994 Z. z.) a
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,4 %
 - c) celkom 1,4 % zo súhrnu hrubých platov zamestnancov na výplatu za kalendárny rok.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať len podľa zásad platných pre používanie sociálneho fondu v CDR Kolárovo.
3. Zamestnávateľ poskytne výboru odborovej organizácie prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu do 15. apríla, do 15. júla, do 15. októbra a do 15. decembra.
4. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie formou poskytnutia elektronických stravných poukázok (Callio Gastro) vo výške 4,50.- €.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne nad rozsah ustanovený osobitnými prepismi príspevok vo výške 0,50 € na jednu stravovaciu jednotku zo sociálneho fondu. Zamestnanec uhrádza čiastku vo výške 1,30 € a zamestnávateľ poskytuje čiastku vo výške 2,70 €.
6. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý odpracoval najmenej štyri po sebe neprerušovaných rokov v Centre pre deti a rodiny Kolárovo stravovanie podľa bodu 4 tohto článku aj počas čerpania dovolenky.
7. Povinnosť zabezpečovať stravovanie nemá zamestnávateľ voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu kratšiu ako 4 hodiny.
8. Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu zamestnancom pracujúcim na kratší pracovný úväzok za podmienky, že zamestnanec pracuje dlhšie ako 4 hodiny za danú pracovnú zmenu.

Článok 10

Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ sa uzatvára na rok 2020 a nadobúda účinnosť 01. januára 2020 a končí 31. decembra 2020. Ak sa všetky zmluvné strany nedohodnú na uzavretí novej KZ na rok 2021, tak táto KZ stráca platnosť a účinnosť.
2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ, s čím musí súhlasiť každá zo zmluvných strán.
3. Každá strana alebo list na ktorom je text KZ musí byť v dolnej časti podpísaný všetkými tromi stranami.

4. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto KZ bude kontrolované v polročných intervaloch od účinnosti tejto KZ na spoločnom rokovaní zamestnávateľa so zástupcami odborových organizácií.
5. Zmeny a dodatky k tejto KZ prijaté všetkými zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami zmluvných strán a ich zverejnení v Centrálnom registri zmlúv podľa § 5a ods. 5 písm. b) zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
6. Dňom účinnosti tejto KZ stráca platnosť a účinnosť KZ za rok 2019 v plnom rozsahu.
7. KZ je vypracovaná v šiestich vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

So zástupcami odborovej organizácie prerokované dňa :

06.12.2019

Táto KZ nadobudla platnosť dňom podpisu :

13.12.2019

Táto KZ nadobudne účinnosť dňom :

01.01.2020

Za Centrum pre deti a rodiny riaditeľ Mgr. Tibor Zifčák,

dňa:

Centrum pre deti a rodiny
Kolárovo
Rábska 12, 946 03 Kolárovo
IČO: 00350303 ②

Za ZV ZO Nové odbory Detský domov

predsedkyňa Mgr. Anita Nagiová,

dňa:

SLOVES-18-0140-0401
Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry
ZÁVODNÝ VYBOR
Nové odbory Detský domov
946 03 KOLÁROVO, Rábska 12

Za ZO OZ PŠaV na Slovensku, Detský domov – Gyermekotthon

predsedkyňa Jana Lukácsová,

dňa:

73-2072-004
ZO OZ PŠaV na Slovensku
Detský domov - Gyermekotthon
Rábska 12
946 03 Kolárovo