

**DETSKÝ DOMOV NÁDEJ**  
TRNAVSKÁ 62  
900 27 BERNOLÁKOVO  
IČO: 180271  
Tel.č.: 02/459 934 77

Org.č. 73-2214-001  
ZO OZ  
PŠaV STREDNÉHO ŠKOLSTVA  
MV DETSKÝ DOMOV NÁDEJ  
900 27 BERNOLÁKOVO  
Tel.: 02/459 934 77

## KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 19.12.2017 medzi zmluvnými stranami



**ODBOROVÝ ZVÄZ**  
pracovníkov školstva a vedy na Slovensku

**Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri DeD Nádej v Bernolákove**

Trnavská 62  
900 27 Bernolákovo  
IČO 732214001

v zastúpení Mgr. Beatricou Vargovou, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy

a



**DETSKÝ DOMOV NÁDEJ**

**Detský domov Nádej**  
Trnavská 62  
900 27 Bernolákovo  
IČO 00180271

v zastúpení Mgr. Timeou Selnekovičovou, riaditeľkou DeD Nádej

## Prvá časť

### 1 Úvodné ustanovenia

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

- a) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
- b) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 14.11.2017, ktorým členovia odborovej organizácie splnomocnili na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Beatricu Vargovú, predsedníčku odborovej organizácie a členov výboru. Splnomocnenie zo dňa 14.11.2017 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívne zmluvy.
- c) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.01.1993. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa DeD Nádej ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
- d) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“.

#### 1.2 Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- a) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy, odborovú organizáciu.
- b) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

#### 1.3 Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- a) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- b) 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 dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
- c) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01.01.2018 a končí 31.12.2022 vrátane, okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet.

#### **1.4 Zmena kolektívnej zmluvy**

- a) KZ a jej rozsah sa môže zmeniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
- b) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

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

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

#### **1.6 Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- b) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 15 dní od požiadania.
- c) Novo prijatých zamestnancov oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP do 30 dní od vzniku pracovného pomeru.

## Druhá časť

### 2 Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

#### 2.1 Príplatok za zmenu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v trojzmennej a nepretržitej prevádzke príplatok za zmenu mesačne vo výške 29,00 € (§13 OVZ), ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne a prácu vykonáva vo všetkých troch zmenách.

#### 2.2 Osobný príplatok

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ, aj na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ). Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na celé euro nahor.
- b) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (zamestnanec nespĺňa kritéria alebo podmienky priznania osobného príplatku).

#### 2.3 Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku

Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c) OVZ),

#### 2.4 Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- b) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat posielat' na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

#### 2.5 Odstupné a odchodné

Zamestnancovi patrí v zmysle § 76 ZP pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:

- dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

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

## 2.6 Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§7 ods. 4 OVZ).

## 2.7 Pracovný čas zamestnancov

- a) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle §85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
- b) U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa stanovuje pracovný čas na 36 a ¼ hodiny týždenne.
- c) U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa pracovný čas ustanovuje na 35 hodín týždenne.
- d) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok, počas zhoršených klimatických podmienok, kedy teplota ovzdušia presiahne 30°C sa zamestnávateľ zaväzuje:
  - skrátiť denný pracovný čas zamestnancov, ak to prevádzkové dôvody zamestnávateľa dovoľia, v rozsahu 1/5, pričom tento sa mu riadne zarátava do odpracovaného času,
  - zabezpečiť pitný režim zamestnancom na náklady zamestnávateľa.

## 2.8 Konto pracovného času

- a) Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov zavádza konto pracovného času. Konto pracovného času je spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času.
- b) Pri uplatňovaní konta pracovného času môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas tak, že v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas (kladný účet konta pracovného času), a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu nebude vykonávať vôbec (záporný účet konta pracovného času). Priemerný týždenný pracovný čas vrátane kladného konta pracovného času a práce nadčas nesmie presiahnuť 48 hodín v období najviac 12 mesiacov.

- c) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi základnú zložku platu, ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca. Poskytovaním základnej zložky platu nie je dotknutá povinnosť zamestnávateľa poskytovať ďalšie zložky platu, ak táto povinnosť vyplýva zo ZP, OVZ, osobitných predpisov, pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy.
- d) Pri uplatňovaní konta pracovného času je zamestnávateľ povinný viesť účet konta pracovného času, na ktorom eviduje rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca.
- e) Ak sa konto pracovného času uplatňuje u zamestnanca s kratším pracovným časom, vychádza sa z kratšieho pracovného času.
- f) Vyrovňavacie obdobie konta pracovného času sa ustanovuje na obdobie 6 mesiacov
- g) Ak má zamestnanec kladný účet konta pracovného času, zamestnávateľ mu prednostne umožní čerpať účet konta pracovného času pred dovolenkou.

## **2.9 Dovolenka na zotavenie**

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa výmera dovolenky na zotavenie ustanovuje nasledovne:

- zamestnanci do 33 rokov veku 6 týždňov ročne, pričom pri odpracovaní 2 rokov u zamestnávateľa im prináleží 7 týždňov bez ohľadu na vek
- zamestnanci nad 33 rokov veku 7 týždňov ročne
- pedagogickí a odborní zamestnanci 9 týždňov ročne

## **2.10 Zdravotná starostlivosť**

V oblasti zdravotnej starostlivosti o zamestnancov sa zamestnávateľ zaväzuje:

- a) poskytnúť jedenkrát za kalendárny rok, na základe písomnej žiadosti zamestnanca, zvýhodnenú výšku náhrady príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca (§8 zákona č. 462/2003 Z. z.) vo výške:
  - 50% denného vymeriavacieho základu zamestnanca v období od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca,
  - 75% denného vymeriavacieho základu zamestnanca od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti
- b) Zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov v zmysle plánu supervízií.

## **2.11 Stravovanie**

Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom elektronické stravovacie poukážky na každý pracovný deň a to aj počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej absencie

v práci, s výnimkou dočasnej práceneschopnosti a ošetrovania člena rodiny. Zamestnávateľ sa zaväzuje na stravu zamestnancom prispievať aj zo sociálneho fondu.

### **2.12 Tvorba a čerpanie sociálneho fondu**

- a) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne a celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
- povinným prídelom vo výške 1%
  - ďalším prídelom vo výške 0,5%
- zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- b) Podrobnejšie je upravená tvorba a čerpanie sociálneho fondu v internej norme č. 2/2017 Tvorba a čerpanie sociálneho fondu.

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na doplnkovom dôchodkovom sporení (ďalej len „DDS“) mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, a to 2% objemu zúčtovaného platu zamestnanca.

### **2.14 Dôležité osobné prekážky v práci**

Zamestnávateľ poskytne podľa §141 ods. 2 písm. e) ZP dva dni pracovného voľna s náhradou mzdy na účel vybavovania a účasti na vlastnej svadbe.

## Tretia časť

### 3 Záverečné ustanovenia

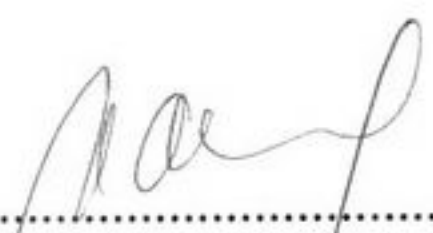
#### 3.1 Plnenie záväzkov a práv

- a) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv vyplývajúcich z tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za 1 polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
- b) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných vyhotoveniach.
- c) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

#### 3.2 Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- a) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie racionálnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej potrebné zabezpečenie podľa požiadaviek v rámci svojich prevádzkových možností.
- b) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie nasledovne:
  - predseda – 5 dní v roku
  - členovia výboru OZ vrátane predsedu – 1 hodinu mesačne

V Bernolákove, dňa 19.12.2017

  
.....  
Mgr. Beatrica Vargová  
predsedkyňa ZO OZ PŠaV pri  
DeD Nádej

  
.....  
Mgr. Timea Selnekovičová  
riaditeľka DeD Nádej



## Splnomocnenenie

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Detskom domove Nádej, Trnavská 62 Bernolákovo, IČO 732214001, na základe uznesenia výboru ZOOZ zo dňa 14.11.2017 splnomocňuje týmto Mgr. Beatricu Vargovú, predsedníčku ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu našu organizáciu v rokovaní o uzatvorení kolektívnej zmluvy a jej doplnkov na obdobie, počas ktorého bude vykonávať svoju funkciu.

Za členov výboru ZO:

*Mgr. Lucia Mikalčíkovej Mikalčíkovej*  
.....  
*Mgr. RENÁTA FABOVÁ Fabová*  
.....  
*Benčková Olga Benčková*  
.....  
*VARGOVÁ ALENA Vargová*  
.....

Plnomocenstvo prijímam:

*Bea*  
.....  
Mgr. Beatrica Vargová

V Bernolákove, 14.11.2017

Pass