

Slovenský odborový zväz verejnej správy

Centrum pre deti a rodiny Valaská, Chalupkova 2, 976 46 Valaská

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2024

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce“) a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Centrum pre deti a rodiny Valaská, Chalupkova 2, 976 46 Valaská
zastúpený riaditeľkou MUDr. Gabrielou Pôbišovou
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia pri Centre pre deti a rodiny Valaská
zastúpená predsedom závodného výboru Mgr. Michalom Mackom
(ďalej len „ZO“)

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

na rok 2024

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto budú zmluvné strany pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
2. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 2

1. Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:
 - postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - pracovnoprávne vzťahy,
 - platové podmienky,
 - sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Nevzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Časť IV Kolektívnej zmluvy – Platové podmienky sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti v rámci národných projektov.

Článok 4

1. 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.

Časť II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

1. Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
2. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne vyhradenú časť kancelárie ekonomického úseku, a na účely telefonického spojenia využívanie telefónov v administratívnej budove Centra pre deti a rodiny Valaská.

Článok 7

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku na základe predloženej pozvánky. Zamestnancovi, ktorému podľa harmonogramu služieb pripadne na uvedený deň voľno, sa náhrada mzdy neposkytuje.

Článok 8

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

1. Dlhodobu uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí na jeho pôvodnú prácu a pracovisko. V prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Článok 10

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať predsedu alebo podpredsedu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

1. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 12

1. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 13

1. V záujme vytváranie priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 Zákonníka práce zamestnávateľ určuje pracovný čas 37 a ½ hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

Článok 14

1. Pracovný čas je rozvrhnutý takto:
 - a. pre zamestnancov v jednozmennej prevádzke je pracovný čas rozvrhnutý ako pružné štvortýždňové pracovné obdobie:
 - denný prevádzkový čas: od 06:00 do 18:00 hod.
 - základný pracovný čas: od 07:30 do 13:30 hod.
 - b. zamestnanci, ktorí pracujú v samostatných skupinách a samostatných špecializovaných skupinách, pracujú v nepretržitej prevádzke a vykonávajú prácu v troch alebo dvoch zmenách. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien je určený v harmonograme práce pre zamestnancov pracujúcich v nepretržitej prevádzke, ktorý tvorí prílohu pracovného poriadku. Začiatok a koniec pracovnej zmeny môže byť prispôbený prevádzkovým potrebám.

Článok 15

1. Pracovný čas je v zmysle §87 Zákonníka práce rozvrhnutý nerovnomerne pre pracovné pozície: vychovávateľ, pomocný vychovávateľ, pomocný vychovávateľ s ekonomickou agendou, opatrovateľ na pracoviskách:
 - Samostatná skupina Hviezdoslavova 636/94,976 67 Závadka nad Hronom
 - Samostatná skupina Fraňa Kráľa 4, 977 01 Brezno
 - Samostatná skupina Horná 41, 977 01 Brezno
 - Samostatná skupina Križna 27, 976 53 Čierny Balog
 - Špecializovaná samostatná skupina pre deti ŤZP Chalupkova 2, 976 46 Valaská
 - Špecializovaná samostatná skupina pre deti s duševnou poruchou Chalupkova 2, 976 46, Valaská
2. Pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie 12 mesiacov. Priemerný týždenný pracovný čas počas tohto obdobia nesmie presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas.

Článok 16

1. Zamestnávateľ započíta do pracovného času čas potrebný na očistu a prezlečenie po skončení práce v dĺžke 10 minút zamestnancom na pracovných pozíciách:
 - vychovávateľ
 - pomocný vychovávateľ
 - pomocný vychovávateľ s ekonomickou agendou
 - opatrovateľ
 - vodič-údržbár

Článok 17

1. Zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, zamestnávateľ poskytne prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytne v rôznych časových intervaloch podľa pracovnej pozície a miesta výkonu práce a je určená v harmonograme práce pre zamestnancov pracujúcich v nepretržitej a jednozmennej prevádzke. Harmonogram tvorí prílohu pracovného poriadku. V prípade, že v nepretržitej prevádzke sa pracovná zmena prispôsobuje prevádzkovým potrebám, sa prestávka na odpočinok a jedenie stanoví tak, aby nasledovala najskôr po odpracovaní 6 hodín a nebola na začiatku, alebo konci pracovnej zmeny.
2. Prestávka na odpočinok, alebo jedenie sa nezapočítava do pracovného času s výnimkou zamestnanca, ktorý pracuje v nepretržitej prevádzke a ktorému sa v súlade s § 91ods. 5 Zákonníka práce prestávka na odpočinok a jedenie započítava do pracovného času v prípade, že zamestnanec je počas celej pracovnej zmeny na pracovisku sám.

Článok 18

1. Zamestnanci odmeňovaní podľa zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov majú nárok na základnú výmeru dovolenky v dĺžke päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka vychovávateľa a odborného zamestnanca je deväť týždňov v kalendárnom roku. Základná výmera dovolenky profesionálneho náhradného rodiča je najmenej päť týždňov. Dovolenka profesionálneho náhradného rodiča, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je najmenej šesť týždňov.
2. Dovolenka na zotavenie sa v zásade čerpá v dňoch. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi výnimočne, v odôvodnených prípadoch, čerpanie jedného dňa dovolenky aj v dvoch častiach za podmienky, že obidve časti jedného dňa dovolenky musia byť vyčerpané v rámci toho kalendárneho mesiaca, keď bolo čerpanie prvej časti dovolenky povolené /schválené.

Článok 19

1. Pri 1-dňovej pracovnej ceste zamestnancovi za čas, ktorý strávil na pracovnej ceste mimo pevne určeného pracovného času (v Centre pre deti a rodiny Valaská od 07:00 – do 15:00 hod), ktorý nie je prácou nadčas, alebo pracovnou pohotovosťou, patrí náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Čas strávený na pracovnej ceste sa počíta od nástupu na pracovnú cestu do času ukončenia pracovnej cesty, t.j. návrat na miesto ukončenia pracovnej cesty. Miestom nástupu je pracovisko, na ktorom je zamestnanec zaradený alebo miesto, ktoré mu bolo v cestovnom príkaze určené, ako miesto nástupu na pracovnú cestu. Miesto ukončenia pracovnej cesty, je miesto dohodnuté a zapísané v cestovnom príkaze.
2. Pri viacdňovej pracovnej ceste patrí:
prvý deň zamestnancovi náhrada mzdy v rozsahu času od nástupu na pracovnú cestu

do ukončenia oficiálneho programu podľa pozvánky, ďalší deň v rozsahu času, ktorý je určený ako oficiálny čas konania podujatia podľa programu v pozvánke a

posledný deň mu patrí náhrada mzdy v rozsahu pevne určeného pracovného času na pracovnej ceste a náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku do času ukončenia pracovnej cesty t.j. návrat na miesto ukončenia pracovnej cesty. V prípade, že presné vymedzenie trvania programu nie je k dispozícii, patrí zamestnancovi náhrada mzdy len v rozsahu pevne určeného pracovného času na pracovnej ceste a náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku do času ukončenia pracovnej cesty t.j. návrat na miesto ukončenia pracovnej cesty.

3. Zamestnancovi, ktorého pracovná cesta trvá dlhšie ako šesť hodín, patrí prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávka na jedenie a odpočinok na pracovnej ceste sa nezapočítava do pracovného času.

Článok 20

1. Výpovedná doba je dohodnutá tak, ako ju ustanovuje § 62 Zákonníka práce.
2. Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak Zákonník práce neustanovuje inak.
3. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 pís. a) alebo pís. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej:
 - a. dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - b. tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
4. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako je podľa odseku 3, je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
5. Do doby trvania pracovného pomeru podľa odsekov 3 a 4 sa započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na určitú dobu u toho istého zamestnávateľa, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.
6. Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je najmenej dva mesiace.
7. Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak Zákonník práce neustanovuje inak.
8. Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

Článok 21

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

- a. jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 2 roky
 - b. dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c. trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d. štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e. päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:
- a. dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b. trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c. štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d. päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e. šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ 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 Zbierka zákonov SR 311/2001 Z. z. Stránka 29 / 111 určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.
4. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnenému nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.
5. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.

6. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.
7. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 2.

V ustanoveniach kde sa uvádza priemerný mesačný zárobok, pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, platí vyplatenie odstupného vo výške funkčného platu.

Článok 22

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

V ustanoveniach kde sa uvádza priemerný mesačný zárobok, pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona o odmeňovaní platí vyplatenie odchodného vo výške funkčného platu.

Článok 23

Pracovný pomer na dobu určitú

1. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť počas dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné okrem dôvodov uvedených v Zákonníku práce v súlade s § 48 ods. 4, pís. d) Zákonníka práce, len u zamestnancov, ktorí vykonávajú práce v rámci národných projektov.

Článok 24

1. Zamestnávateľ bude štvrtročne informovať závodný výbor o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 25

1. Závodný výbor uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi 14 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 26

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a Zákonníka práce a podrobnejšie je upravené vo vnútornom mzdovom predpise, ktorý tvorí prílohu KZ. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Článok 27

1. Zamestnanci vo vymedzených okruhoch pracovných činností, pri výkone práce do päť rokov u zamestnávateľa Centrum pre deti a rodiny Valaská, sú v rámci rozpätia platovej tarify príslušnej platovej triedy zaradení v závislosti od dĺžky započítanej praxe zvýšenej o 2 platové stupne, nevzťahuje sa na zamestnancov, ktorí pracujú v rámci národných projektov.
2. Zamestnanci vo vymedzených okruhoch pracovných činností pri výkone práce viac ako 5 rokov u zamestnávateľa Centrum pre deti a rodiny Valaská, sú v rámci rozpätia platovej tarify príslušnej platovej triedy zaradení v závislosti od dĺžky započítanej praxe zvýšenej o ďalšie 2 platové stupne, nevzťahuje sa na zamestnancov, ktorí pracujú v rámci národných projektov.
3. Do okruhu vymedzených pracovných činností spadajúcich do odmeňovania v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a v zmysle § 7 ods. 4 a 5 tohto zákona patria pracovné činnosti:
 - vodič-údržbár
 - pomocný vychovávateľ
 - pomocný vychovávateľ s ekonomickou agendou
 - opatrovateľ
 - sociálny pracovník
 - ekonóm
 - ekonóm PAM
 - ekonomicky pracovník

Článok 28

1. Osobný príplatok sa zamestnancovi priznáva v súlade s § 10 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností.
2. Postup pri hodnotení zamestnancov a priznávaní osobného príplatku je rozpracovaný v internom predpise Zásady hodnotenia zamestnancov a priznávania osobných príplatkov a odmien.
3. Osobný príplatok sa prehodnocuje jeden krát ročne. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Článok 29

1. Príplatok za zmennosť je stanovený vo výške: 15,00 EUR.

Článok 30

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške ich funkčného platu a zamestnancom, ktorí sú odmeňovaní podľa Zákonníka práce odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške ich priemerného mesačného zárobku, nevzťahuje sa na zamestnancov, ktorí pracujú v rámci národných projektov.

Článok 31

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 32

1. Zamestnávateľ poskytne 1 x v kalendárnom roku (nevzťahuje sa na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru) zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti (prvých desať dní).

Článok 33

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri pružnom pracovnom čase a nerovnomernej rozvrhnutom pracovnom čase na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení, pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Pokiaľ na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca je nevyhnutne potrebný celý deň, posudzuje sa tento čas ako výkon práce s náhradou mzdy v rozsahu priemernej dĺžky pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri pružnom pracovnom čase a nerovnomernej rozvrhnutom pracovnom čase na sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení, pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Pokiaľ na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca je nevyhnutne potrebný celý deň, posudzuje sa tento čas ako výkon práce s náhradou mzdy v rozsahu priemernej dĺžky pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času zamestnanca

Článok 34

1. Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie v súlade s § 152 ods. 7 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov na základe výberu zamestnanca formou stravovacej poukážky, alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.
2. Nárok na poskytnutie stravovacej poukážky/finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonával prácu viac ako štyri hodiny.
3. Zamestnanec nemá nárok na poskytnutie stravovacej poukážky/finančného príspevku na stravovanie počas dovolenky, pracovnej cesty, za ktorú mu bolo vyplatené stravné podľa zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách, počas PN, OČR, a čerpania náhradného voľna.
4. Bližšie podmienky zabezpečovania stravovania na základe výberu zamestnanca formou stravovacej poukážky, alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie sú určené vo vnútornom predpise.

Článok 35

1. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením vo výške 1%
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,05%zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Podrobnejšie podmienky tvorby a čerpania sociálneho fondu sú uvedené v Zásadách pre tvorbu a čerpanie sociálneho fondu na rok 2023, ktoré tvoria prílohu kolektívnej zmluvy.

3. Zamestnávateľ poskytne polročne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Článok 36

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2024 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených do 31. decembra 2023 zostáva v dohodnutej výške a v roku 2024 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
2. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Časť VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 37

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2024, nadobúda účinnosť 1.1.2024 a končí 31.12.2024.

Článok 39

1. Každá zo zmluvných strán môže navrhnuť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa doručenia návrhu. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 40

1. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a Výboru základnej odborovej organizácie.

Článok 41

1. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa.

Článok 42

1. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.
2. Zmluvné strany uschovávajú túto kolektívnu zmluvu po dobu 5 rokov do skončenia jej účinnosti.

Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Vo Valaskej, 20.12.2023

.....
Mgr. Michal Macko
predseda základnej
odborovej organizácie

.....
MUDr. Gabriela Pôbišová
riaditeľka CDR