

**V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a
podmienok zamestnávania zamestnancov na rok 2024 zmluvné
strany**

**Centrum pre deti a rodiny Semeteš, Semeteš 1208,
023 55 Vysoká nad Kysucou (ďalej len
„zamestnávateľ“) na jednej strane**

a

**ZO OZ PŠaV na Slovensku pri CDR Semeteš, Semeteš 1208, 023 55 Vysoká
nad Kysucou zastúpená predsedom ZO OZ PŠaV
(ďalej len „základná odborová
organizácia“) na druhej strane**

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 2 a 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení
neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“) túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých
zamestnancov pri výkone práce v verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov
v znení neskorších predpisov, podľa zákona 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších
predpisov o zmene a doplnení niektorých zákonov.

na obdobie od 01.10.2024 do 31.12.2024

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy (ďalej len „kolektívna zmluva“) je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravuje:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva upravuje priaznivejšie pracovné podmienky, vrátane platových podmienok a podmienky zamestnávania, individuálne kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere, 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.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej odborovej organizácie. Členovia odborového orgánu budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám. Táto povinnosť trvá aj po skončení výkonu funkcie.

POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY

Článok 5

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

Článok 6

Zamestnávateľ poskytuje na prevádzkovú činnosť základnej odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Činnosť členov odborového orgánu pre základnú odborovú organizáciu sa považuje za výkon práce. Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie v odborovom orgáne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas najmenej v rozsahu 30 minút na jedného člena odborového orgánu a v rozsahu najmenej 2 pracovné dni na jedného člena odborového orgánu za rok na účasť na odbornom vzdelávaní.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky z platu členom základnej odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej odborovej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať základnú odborovú organizáciu na poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 10

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

Článok 11

Zamestnávateľ vopred prerokuje každú zmenu platného organizačného, pracovného poriadku alebo nového organizačného, pracovného poriadku so základnou odborovou organizáciou.

Článok 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom základnej odborovej organizácie, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 13

Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou, Zákonníkom práce.

Zamestnávateľ podľa povahy práce a podmienok prevádzky rozvrhnutie pracovného času na jednotlivých úsekoch po dohode so základnou odborovou organizáciou stanovuje na *rovnomerné rozvrhnutie pracovného času* a *nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času*.

Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času § 86 Zákonníka práce zamestnávateľ stanovuje:

pre týždenný pracovný čas, v zásade na päť pracovných dní v týždni. Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času sa vzťahuje pre riaditeľku, zamestnancov ekonomicko–prevádzkového úseku, pre pracovné pozície – vodič/údržbár a zamestnancov odborného tímu na úseku starostlivosti o deti.

Pracovný čas zamestnancov s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom je **37 a ½** hodín týždenne.

Zamestnávateľ po prerokovaní so základnou odborovou organizáciou v súlade s § 88 Zákonníka práce u zamestnancov s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom uplatňuje pružný pracovný čas, vzťahuje sa na zamestnancov úseku starostlivosti o deti (odborný tím - sociálni pracovníci, psychológovia, sociálni pedagógovia, špeciálny pedagóg), ekonomického úseku a riaditeľky.

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času podľa § 87 Zákonníka práce zamestnávateľ stanovuje v súlade s § 85 Zákonníka práce pre určenie rozsahu a rozvrhnutia pracovného času, kedy je týždňom sedem po sebe nasledujúcich dní. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času sa vzťahuje na zamestnancov - vychovávateľov, pomocné vychovávateľky. Pracovný čas zamestnancov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom v nepretržitej prevádzke je **35** hodín týždenne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom v určitom období, najviac v štvortýždňovom, presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas.

Článok 14

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút, ak je pracovná zmena dlhšia ako 6 hodín. Táto doba sa do pracovného času nezapočítava. Zamestnanci sú povinní riadiť sa platnými internými zásadami pre prestávku a odpočinok na jedenie.

Pri zamestnancoch priameho kontaktu na samostatných skupinách sa prestávka na jedenie môže uplatniť podľa § 91 ods. 5 a od. 6 (pokiaľ je zamestnanec na zmene pri deťoch, prestávku na odpočinok a jedenie si nemôže z objektívnych dôvodov uplatniť, uplatní si ju napr. počas jedenia s deťmi, ale nesmie opustiť pracovisko, táto sa mu započítava do pracovného času).

Článok 15

Zamestnávateľ určuje rozsah a podmienky práce nadčas. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

Práca nadčas pri pružnom pracovnom čase je práca vykonávaná zamestnancom na základe príkazu zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad rozsah prevádzkového času v určenom pružnom pracovnom období.

V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.

Článok 16

Základná výmera dovolenky u zamestnancov, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov sa zvyšuje o jeden týždeň nad výmeru dovolenky ustanovenú v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce – päť týždňov. Čerpanie dovolenky sa určuje v súlade s § 111 Zákonníka práce.

Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka odborných zamestnancov a pedagogických zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku, s odvolaním sa na platný Zákonník práce, § 103 ods.3.

Článok 17

Zamestnávateľ bude informovať základnú odborovú organizáciu o nových pracovných pomeroch a oboznamovať s prípadmi skončenia pracovného pomeru. Pri skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami základnej odborovej organizácie.

Článok 18

Zamestnávateľ môže poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy na zvyšovanie kvalifikácie na potrebný čas zamestnancovi, len ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa, a je vopred písomne dohodnuté.

Článok 19

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.

Článok 20

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 jeho funkčného platu, ak písomne požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak písomne požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Článok 21

Základná odborová organizácia uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi základná odborová organizácia zamestnávateľovi do piatich pracovných dní pred jej uskutočnením.

PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 22

Odmeňovanie zamestnancov je upravené zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Článok 23

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy, pri dosiahnutí 50 roku a 60 rokov veku odmenu v sume jeho jedného funkčného platu, okrem zamestnanca, ktorý je v skúšobnej dobe.

SOCIÁLNA OBLASŤ A SOCIÁLNY FOND

Článok 24

Neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy tvorí rozpočet sociálneho fondu, ktorý ustanovuje rozsah a spôsob tvorby ako aj rozsah a zásady použitia sociálneho fondu v príslušnom rozpočtovom roku. Rozpočet sociálneho fondu je každoročne predmetom dohody medzi zamestnávateľom a závodným výborom a nadobúda účinnosť po podpísaní oboma zmluvnými stranami.

Článok 25

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídedom vo výške 1% a
- ďalším prídedom vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 26

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 27

Zamestnávateľ zabezpečí v súlade s § 152 Zákonníka práce pre všetkých zamestnancov stravovanie, zamestnanec má nárok na poskytnutie stravy v deň, kedy odpracoval viac ako štyri hodiny.

Zamestnávateľ poskytuje stravovanie formou poskytnutia finančného príspevku na stravovanie, alebo formou poskytnutia stravovacej poukážky.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku podľa § 152 ods. 3) Zákonníka práce aj príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu podľa rozpočtu sociálneho fondu.

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom, na základe ich písomnej žiadosti, príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení, v zmysle platných právnych predpisov.

Článok 29

V zmysle § 152a) Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho písomnú žiadosť, príspevok na rekreáciu. Príspevok na rekreáciu sa poskytne v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275,00 EUR za kalendárny rok.

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 30

Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.10.2024 do 31.12.2024, resp. do účinnosti novej kolektívnej zmluvy.

Článok 31

Každá zo zmluvných strán môže podať písomný návrh na zmenu alebo doplnenie kolektívnej zmluvy. Druhá zmluvná strana je povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa doručenia. Dodatky ku kolektívnej zmluve nadobúdajú účinnosť po podpísaní oboma zmluvnými stranami.

Článok 32

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v centrálnom registri zmlúv a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych zástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 33

Zamestnávateľ v súčinnosti so základnou odborovou organizáciou zabezpečí, aby bola jedna kópia tejto kolektívnej zmluvy k dispozícii na každom pracovisku.

Článok 34

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch rovnopisoch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

Vo Vysokej nad Kysucou, dňa

Za základnú odborovú organizáciu

Za zamestnávateľa

.....
Mgr. Anna Jašíková
za predsedu ZO OZ PŠaV

.....
Mgr. Leona Klačanská
riaditeľka CDR Semeteš