

V záujme vytvárania priaznivejších podmienok vykonávania výkonu práce vo verejnom záujme a v súlade s § 2 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

zmluvné strany :

Centrum pre deti a rodiny v Remetských Hámroch,
zastúpené riaditeľkou Mgr. Tatianou Červenou

a

Kolektív zamestnancov Centra pre deti a rodiny v Remetských Hámroch, zastúpený
predsedkyňou ZOO pri CDR Remetské Hámre PhDr. Vierou Tomčovou

**uzatvárajú podľa § 2 ods. 2 a 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov
túto**

K O L E K T Í V N U Z M L U V U

**pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 318 /2018, ktorým sa mení a dopĺňa
zákon 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 a zamestnancov odmeňovaný v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. platného
Zákonníka práce**

na rok 2025

(ďalej len „kolektívna zmluva „)

Mgr. Tatiana Červená
riaditeľka Centra pre deti a rodiny
Remetské Hámre

PhDr. Viera Tomčová
predseda ZOO

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Kolektívna zmluva na rok 2025 je uzatvorená v súlade s ustanovením § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 318/2018, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2025.
2. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov Centra pre deti a rodiny Remetské Hámre (ďalej len „ organizácia „) a na akékoľvek rozšírenie, zväčšenie, alebo premiestnenie organizácie.

Časť II

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a ZOO

Článok 1

Organizácia uznáva ZOO ako predstaviteľa zamestnancov pre kolektívne vyjednávanie. Organizácia uznáva funkcionárov Výboru ZOO pri CDR Remetské Hámre za oprávnených zástupcov všetkých zamestnancov, uznáva právo odborov vyplývajúce z predpisov upravujúcich pracovnoprávne vzťahy ako aj tejto kolektívnej zmluvy. Príslušným odborovým orgánom, ktorý kolektívne vyjednáva, uzatvára kolektívnu zmluvu a kontroluje plnenie záväzkov z uzatvorenej kolektívnej zmluvy je Výbor ZOO pri CDR Remetské Hámre. Príslušným odborovým orgánom, prostredníctvom ktorého sa zamestnanci zúčastňujú na utváraní uspokojivých pracovných podmienok je Výbor základnej odborovej organizácie pri CDR v Remetských Hámroch. Prostredníctvom Výboru ZOO pri CDR v Remetských Hámroch sú zamestnanci oprávnení uplatňovať svoje práva pri spolurozhodovaní, prerokovaní, práve na informácie a kontrolnej činnosti.

Článok 2

Organizácia poskytne ZOO bezplatne priestory pre organizačnú, kultúrnu, vzdelávaciu činnosť s potrebným materiálnym vybavením. Organizácia umožní základnej odborovej organizácii na prevádzkovú činnosť bezplatne využívať disponibilné technické vybavenie a uhrádza náklady spojené s jeho údržbou a prevádzkou.

Článok 3

Organizácia sa zaväzuje, že členom výboru ZOO v dobe ich funkčného obdobia a v dobe jedného roka po jeho skončení , nedá výpoveď, ani s nimi okamžite nezruší pracovný pomer bez predchádzajúceho súhlasu výboru ZOO, ak neporuší pracovnú disciplínu zvlášť hrubým spôsobom.

Článok 4

Organizácia sa zaväzuje zamestnancom , ktorí boli uvoľnení pre výkon verejnej funkcie, že po skončení funkčného obdobia, alebo výkonu funkcie, zaradí ich na pôvodné pracovné miesto, a v prípade, že došlo k organizačným zmenám, poskytne im pracovné miesto zodpovedajúce ich kvalifikácii a možnostiam organizácie.

Článok 5

1.Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok:

- a) kolektívnym vyjednávaním
- b) spolurozhodovaním
- c) prerokovaním
- d) právom na informácie

2.Organizácia uznáva právo spolurozhodovania odborov zo zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme:

- a) pri vydávaní pracovného poriadku
- b) pri hromadnej úprave pracovnej doby
- c) pri uplatnení zásadných opatrení v odmeňovaní práce
- d) pri výbere zamestnancov na rekreačné , rekondičné a rehabilitačné pobyty, pokiaľ ich zabezpečuje zamestnávateľ.

3. Základná odborová organizácia poskytne súčinnosť:

- a) pri zavádzaní novej techniky a technológie
- b) pri realizácii opatrení k ochrane života a zdravia pri práci.

4.Základná odborová organizácia má právo na informácie o :

- a) zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa
- b) dosiahnutých a predpokladaných výsledkoch zamestnávateľa
- c) o dodržiavaní pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov
- d) o dodržiavaní záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy.

Článok č. 6

1. Organizácia poskytne členom základnej odborovej organizácie na činnosť odborovej organizácie pracovné resp. služobné voľno s náhradou mzdy v nevyhnutne potrebnom rozsahu .Rozdelenie pracovného resp. služobného voľna medzi jednotlivými členmi základnej odborovej organizácie predkladá mesačne zamestnávateľovi predseda výboru ZOO najneskôr do siedmeho dňa príslušného kalendárneho mesiaca.

2. Organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom , ktorí vykonávajú funkciu v odborovej organizácii podľa zákona č. 137 pís. c, pracovné voľno v nasledujúcich prípadoch:

- účasť členov výboru na ich zasadaniach v mieste pracoviska , minimálne 30 minút
- účasť delegátov na odborových konferenciách
- pracovné porady zvolávané Výborom ZOO

- účasť na zasadaniach vrcholových orgánov zväzu
- zabezpečovanie kultúrnych , výchovných a športových akcií pre zamestnancov organizácie.

3. Organizácia má právo skontrolovať, či členovia výboru využívajú poskytnuté pracovné voľno podľa ods. 2 na účel, na ktorý bolo pracovné voľno poskytnuté.

Článok 7

Výbor základnej odborovej organizácie uplatní právo kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi výbor ZOO zamestnávateľovi minimálne 15 dní pred jej uskutočnením.

Článok 8

Organizácia 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.

Článok 9

Základná odborová organizácia uznáva právo organizácie organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vyžadovať dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 10

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, vytváranie priaznivejších pracovných podmienok, vrátane platových podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov pri výkone práce. Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 1

Organizácia je oprávnená vydať pracovný poriadok ,alebo vykonať zmeny v platnom pracovnom poriadku výlučne na základe predchádzajúceho súhlasu výboru ZOO. V opačnom prípade je daný úkon postihnutý absolútnou neplatnosťou.

Článok 2

pracovný čas, odmeňovanie, práca nadčas

1. Dĺžka týždenného pracovného času (ďalej len „pracovný čas“) zamestnanca je 37,5 hodín týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36,5 hodiny týždenne a u 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.
2. Vzhľadom na charakter prevádzky, ktorá je nepretržitá a zabezpečuje ochranu osôb, je možné podľa §87 nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času od 7,30- 19,30hod., alebo od 19,30-7,30hod.
3. Práca nadčas:
Výkon práce nadčas sa bude realizovať podľa Zákonníka práce a zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, pre jednotlivé kategórie v zmysle rozhodnutia príslušných nadriadených orgánov a výlučne v prípade zabezpečenia potrebnej nevyhnutnej prevádzky.
4. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa pre zamestnancov zavádza pružný pracovný čas v zmysle § 88 Zákonníka práce.
5. Zamestnancovi sa počas základného pracovného času poskytuje prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.
6. Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako mesačné. Rozhodujúcim obdobím na posúdenie splnenia podmienok pracovného fondu a pracovného času podľa tejto kolektívnej zmluvy je obdobie, ktorého začiatkom je prvý pracovný deň príslušného kalendárneho mesiaca a ktorého koncom je posledný pracovný deň príslušného kalendárneho mesiaca. U zamestnanca, ktorého pracovný pomer vznikol v priebehu mesiaca, počíta sa pomerná časť.
7. Ostatné podmienky uplatňovania pružného pracovného času upravuje vnútorný riadiaci predpis zamestnávateľa.
8. Z dôvodu, že zamestnávateľ nemôže zabezpečiť mikroklimatické podmienky na pracovisku podľa osobitných predpisov v zmysle § 37 zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, je zamestnávateľ povinný v letných mesiacoch- jún, júl, august-ak teplota vonkajšieho vzduchu počas dňa prekročí v tieni teplotu vyššiu ako 30 stupňov Celzia, upraviť zamestnancom pracovný čas v zmysle čl. 3 ods. 6 vyššej kolektívnej zmluvy.
9. Organizácia sa pri odmeňovaní bude riadiť platnými predpismi:
 - a) Zákon č. 318/2018, ktorým sa mení a dopĺňa zákon 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 a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.
 - b) Vnútorným platovým predpisom centra pre deti a rodiny.
 - c) Mzdy vyplácať vždy do 10.dňa v mesiaci.
10. Organizácia môže zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca, určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify

a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej bol zaradený nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. Podľa tejto smernice sa postupuje najmä u týchto pracovných činností CDR: vodič - údržbár, pomocný vychovávateľ, pomocný vychovávateľ s EA, vedúci ekonomického a prevádzkového úseku – ekonóm, finančný účtovník, mzdový účtovník, správca, hospodár, sociálny pracovník/asistent sociálnej práce. Pri uplatnení tohto postupu sa sleduje čerpanie objemu mzdových prostriedkov v aktuálnom rozpočtovom roku.

Vedenie CDR bude na požiadanie informovať výbor ZOO o vývoji priemernej mzdy.

Táto časť sa nevzťahuje na profesionálnych náhradných rodičov v zmysle § 52 ods. 1 písmeno c ZP.

Článok 3 **Odmeny pri životných a pracovných jubileách**

Na ocenenie pracovných zásluh pri dožití životného jubileá 50 rokov a 60 rokov veku, sa bude poskytovať po dohode so ZOO odmena z rozpočtu CDR v zmysle § 20 ods. 1 písm. c, zákona č. 318 /2018, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 553/2003Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov a to vo výške 1 násobku funkčného platu zamestnanca, ktorý sa dožil takéhoto jubileá, prípadne 1 násobku priemerného mesačného platu profesionálneho rodiča zamestnaného v CDR.

Článok 4

1. Základná výmera dovolenky u zamestnancov, odmeňovaných podľa zákona č. 318/2018, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 553/2003 Z.z. je päť týždňov a u zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku je výmera dovolenky šesť týždňov. Základná výmera dovolenky u zamestnancov odmeňovaných podľa platného ZP sú štyri týždne a u zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku je päť týždňov. U pedagogických zamestnancov je výmera dovolenky deväť týždňov.
2. Organizácia umožní zamestnancovi výnimočne, v odôvodnených prípadoch, čerpanie jedného dňa dovolenky aj v dvoch častiach za podmienok:
 - obidve časti jedného dňa dovolenky musia byť vyčerpané v rámci toho kalendárneho mesiaca, keď bolo čerpanie prvej časti dovolenky povolené /schválené/,
 - zamestnanec je povinný vyznačiť opustenie pracoviska z dôvodu čerpania ½ dňa dovolenky v dochádzkovom systéme,
 - za sledovanie čerpania jedného dňa dovolenky v častiach, zodpovedá priamy nariadený zamestnanec
 - ½ dňa dovolenky nie je možné kombinovať s iným prerušením služobného alebo pracovného času.
3. Čerpanie dovolenky určuje organizácia po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení. Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.

Článok 5

1. Organizácia poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň nad rozsah ustanovený Zákonníkom práce pri úmrtí dieťaťa, manžela, manželky, rodiča

alebo rodiča manžela/manželky, súrodenca a inej osoby, ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti (§ 40 ods.5 Zákonníka práce)

2.Organizácia poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň nad rozsah ustanovený Zákonníkom práce pre nasledujúce prípady:

- a) pri celodennom vyšetrení alebo ošetrovaní zamestnanca v zdravotníckom zariadení (§ 141 ods. 2 písm. a) bod 1 a 3 Zákonníka práce),
- b) pri celodennom sprevádzaní podľa § 141 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce.

3.Ak vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení alebo ak sprevádzanie rodinného príslušníka zamestnancom do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie trvá celý deň, za výkon práce sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca, teda 7,5 hod.

4.Organizácia poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy :

- na jeden pracovný deň v prvý deň školského roka, ak sa stará o dieťa nastupujúce do prvého ročníka základnej školy, sprevádzanie zamestnanec preukáže rozhodnutím školy o prijatí dieťaťa do 1. ročníka základnej školy,
- na jeden pracovný deň v deň darovania krvi (§138 ods. 2 Zákonníka práce),v prípade ak lekár neurčí, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje nad jeden pracovný deň, najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber. 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,
- na jeden pracovný deň, v deň narodenia dieťaťa zamestnancovi, na prevoz matky do zdravotníckeho zariadenia, sprevádzanie alebo účasť na pôrode a nevyhnutný čas odpočinku po pôrode, zamestnanec preukáže túto skutočnosť rodným listom dieťaťa,
- na jeden pracovný deň pred dňom konania svadby v prípade, ak sa vlastná svadba koná v sobotu (§ 141 ods. 2 pís. e) Zákonníka práce).

5.Organizácia na základe žiadosti 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).

6.Organizácia 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 zamestnanec má vyčerpanú riadnu dovolenku.

7. V súlade s ustanovením § 143 ods. 2 Zákonníka práce, ak kolektívna zmluva pri prekážkach v práci na strane zamestnanca ustanoví presnú dĺžku nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patrí pracovné voľno, posudzuje sa ako výkon práce celý tento čas; za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca, teda 7,5 hod.

Článok 6

- 1 Organizácia, pri rozviazaní pracovného pomeru so zamestnancami, vyžiada vyjadrenie ZOO. Ak organizácia zamýšľa uskutočniť štrukturálne zmeny, alebo organizačné a racionalizačné opatrenia, v dôsledku ktorých dôjde k prepúšťaniu zamestnancov, je povinná včas, pred ich uskutočnením, informovať výbor ZOO.
- 2 Informuje ho o dôvodoch plánovaných opatrení, o počte a štruktúre zamestnancov, ktorých sa budú zmeny dotýkať, prerokuje s ním opatrenia umožňujúce predísť, alebo obmedziť prepúšťanie zamestnancov. Výbor ZOO je do 10 dní povinný písomnou formou poskytnúť organizácii vyjadrenie o ukončení pracovného pomeru zamestnanca.
- 3 Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a, alebo b, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu je :
 - tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov
 - štyri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
- 4 Menej závažné a závažné porušenia pracovnej disciplíny je vymedzené zákonníkom práce a zákonom o výkone práce vo verejnej službe a Pracovným poriadkom CDR Remetské Hámre.
- 5 Skôr než by došlo k skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom z dôvodu organizačných zmien, alebo racionalizačných opatrení, využije všetky možnosti jeho ďalšieho zamestnávania.
- 6 Organizácia vyplatí zamestnancovi, s ktorým ukončila pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods.1a ods. 2 Zákonníka práce:
 - vo výške priemerného mesačného zárobku, ak jeho pracovný pomer trval menej ako dva roky
 - vo výške dvojnásobku priemerného zárobku zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
 - vo výške trojnásobku priemerného zárobku zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
 - vo výške štvornásobku priemerného zárobku zamestnanca, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
 - vo výške päťnásobku priemerného zárobku zamestnanca, ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov.
- 7 Organizácia vyplatí zamestnancovi, s ktorým ukončil pracovný pomer výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 Zákonníka práce vo výške dvoch funkčných platov zamestnanca.
- 8 Organizácia pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, organizácia poskytne zamestnancovi odchodné podľa §76 od.1 vo výške dvojnásobku priemerného zárobku zamestnanca.
- 9 Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné vo výške dvojnásobku jeho priemerného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe

žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru, alebo do 10 dní po skončení pracovného pomeru.

- 10 Ak zamestnanec požiada o skončenie pracovného pomeru, je organizácia povinná jeho žiadosti vyhovieť.
- 11 Organizácia vyplatí zamestnancovi odchodné po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa a po predložení rozhodnutia o priznaní nároku.

Článok 7

- 1 Organizácia prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie každému zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú účastnícku (zamestnaneckú) zmluvu podľa zákona č. 650/2004Z.z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov 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:
 - je na rodičovskej dovolenke,
 - čerpá služobné alebo neplatené voľno celý mesiac,
 - z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti neodpracoval alebo nevykonáva štátnu službu v mesiaci ani jeden deň.
- 3 Ak organizácia 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 služobný úrad o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 8

Organizácia poskytne zamestnancovi pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku odmenu v sume jeho jedného posledne priznaného funkčného platu a v prípade profesionálnych rodičov vo výške 1 násobku priemerného mesačného zárobku.

Článok 9

V zmysle § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné pri vykonávaní prác v rámci národných projektov a iných projektov, ktoré organizácia realizuje.

Článok 10

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 v oblastiach:

- a) prístupu k zamestnaniu, povolaniu inej zárobkovej činnosti alebo funkcii (ďalej len „zamestnanie“) vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania,
- b) výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania,
- c) prístup k odbornému vzdelávaniu, ďalšiemu odbornému vzdelávaniu a účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce vrátane prístupu k poradenstvu pre výber zamestnania a zmenu zamestnania, alebo
- d) členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú.

Článok 11

Organizácia nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti 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.

Článok 12

Pracovný pomer na dobu určitú

Pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na dobu určitú možno predĺžiť, alebo opätovne dohodnúť počas dvoch rokov najviac dva krát. Ďalšie predĺženie, alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov, alebo nad dva roky je možné, okrem dôvodov uvedených v ZP v súlade s § 48 ods. 4 písm. d) ZP z dôvodu vykonávania dohodnutého druhu práce:

1. u profesionálnych rodičov- domácich zamestnancov CDR, počas starostlivosti o konkrétne dieťa, prípadne po skončení starostlivosti o uvedené dieťa a začatí starostlivosti o ďalšie dieťa.
2. Vykonávanie prác v rámci národných projektov a iných projektov, ktoré zamestnávateľ realizuje.

Časť III

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 1

1. Tvorbu a použitie Sociálneho fondu upravujú § 3 – 7 Zákona NR SR č.152/94Z.z. o Sociálnom fonde , v znení neskorších zmien a doplnkov , povinným prídelenom vo výške 1,25 % zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 Zákona NR SR č.152/94Z.z. o Sociálnom fonde v znení neskorších zmien a doplnkov.

Článok 2

1. Sociálny fond zamestnávateľ tvorí v súlade s § 3 zákona o sociálnom fonde, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov na rok 2025, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č.318/2018, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2025, povinným prídelenom vo výške 1% a ďalším prídelenom vo výške 0,25% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Tvorbu, čerpanie a zásady pre používanie sociálneho fondu prerokuje organizácia s výborom ZOO a upraví vo vnútornej smernici CDR Remetské Hámre.
3. Organizácia poskytne výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu po ukončení kalendárneho roka.

Článok 3

Rekondičné a liečebné pobyty

1. Z fondu sa bude prispievať zamestnancom organizácie na rekondičné a liečebné pobyty bez dopravy v rámci finančných možností na bankovom účte SF.
2. Kultúra a šport
 - vstupenky a poplatky na kultúrne , športové akcie a dopravu podľa programu cez výbor ZOO a to v rámci finančných možností na účte SF.
 - vstupenky a poplatky na športové akcie a dopravu v rámci výšky finančných prostriedkov na SF.

Sociálne výpomoci

Ako mimoriadnu sociálnu jednorazovú výpomoc poskytnúť z prostriedkov SF najbližším pozostalým finančnú čiastku takto:

- pri úmrtí pracovníka s jedným nezaopatreným dieťaťom vo výške 132, 80 eur, s dvoma a viac nezaopatrenými deťmi vo výške 199,20 eur.
- podľa stavu financií na bankovom účte SF ku koncu kalendárneho roka poskytnúť všetkým zamestnancom finančnú odmenu vo výške podľa dohody medzi vedením CDR a výborom ZOO.
- Dary
- Z fondu možno poskytnúť zamestnancom organizácie nepeňažné dary :
- pri životnom jubileu 50 a 60 rokov nepeňažný dar do 30,00 eur

- pri narodení dieťaťa nepeňažný dar do výšky 60,00.

Vyššie sociálne výpomoci sa vyplácajú na základe žiadosti zamestnanca a podľa stavu finančných prostriedkov na SF so súhlasom výboru ZOO.

Článok 4

1. Dispozičné právo so Sociálnym fondom
2. Príkaz na použitie prostriedkov Sociálneho fondu podpisuje riaditeľka CDR formou schváleného platobného poukazu k uvedenej finančnej transakcii . Čerpanie z účtu Sociálneho fondu v peňažnom ústave sa vykonáva podľa dispozičných oprávnení pre CDR udelených riaditeľkou.

Časť IV.

Starostlivosť o zamestnancov

Článok 1

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Opatrenie na zvyšovanie úrovne ochrany a bezpečnosti práce, zlepšenie pracovného a životného prostredia:

- a) Sledovať pracovnú úrazovosť a choroby z povolania a na základe toho prijímať účinné opatrenia na odstránenie nedostatkov OBP a PO v súlade s platnými právnymi predpismi.
- b) Všetky zdroje pracovných úrazov trvale označovať výstražnými tabuľkami, dôsledne realizovať úlohy ozdravných opatrení, rozpracovaných na konkrétne ciele.
- c) Organizácia zabezpečí zamestnancom osobné, ochranné pracovné prostriedky v súlade s NV SR č.395/2006 Z. z. zapracovaného v prevádzkovom poriadku CDR podľa § 11 NV SR č. 355/2006 Z. z. o ochrane zdravia pri práci s chemickými faktormi a podľa NV SR č. 338/2006 Z. z. o ochrane zdravia pri práci s biologickými faktormi.
- d) Pracovníkovi, ktorý preukázateľne utrpel pracovný úraz , alebo sa u neho preukázateľným spôsobom zistila choroba z povolania, je organizácia povinná v rozsahu, v ktorom za preukázateľnú škodu zodpovedá poskytnúť náhradu. Spôsob a rozsah náhrady škody treba vopred prerokovať s výborom základnej odborovej organizácie a s pracovníkom.

Článok 2

Oblasť zdravotníckej starostlivosti

1. Podľa ustanovenia § 147 Zákonníka práce je organizácia v rozsahu svojej pôsobnosti povinná sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie. Podľa ustanovenia § 6, ods. 1 , q) Zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci je organizácia povinná zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane preventívnych prehliadok

v pravidelných intervaloch s ohľadom na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku. Podľa ustanovenia § 19, ods.1., c) zákona č. 126/2006 Z. z. je organizácia povinná zabezpečiť pre svojich zamestnancov preventívne lekárske prehliadky vo vzťahu k práci a podľa ustanovenia § 34 ods. 1 , e) zákona č. 126/2006 Z. z. sú zamestnanci povinní podrobiť sa lekárske prehliadkam. Vykonávaním preventívnych služieb na ochranu zdravia zamestnancov, je v zmysle ustanovenia zákona č. 126/2006 Z. z. o verejnom zdravotníctve poverená pracovná zdravotná služba, ktorú organizácia zriadila, alebo zabezpečila dodávateľským spôsobom s fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom alebo s právnickou osobou, ktorá je v súlade s § 10, ods. 7 , pís. a) zákona č. 126/2006 Z. z. o verejnom zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov oprávnená na vykonávanie pracovnej zdravotnej služby.

Náplň zdravotnej preventívnej starostlivosti:

- odborná poradenská činnosť v otázkach zdravia zamestnancov
 - pravidelná kontrola pracovísk organizácie zo zdravotného hľadiska
 - sledovanie vplyvu práce a pracovných podmienok na zdravotný stav zamestnancov, včítane navrhovania potrebných opatrení
 - preventívne lekárske prehliadky zamestnancov, pokiaľ sú povinné, podľa všeobecne záväzných právnych predpisov, resp. ak sú na viac požadované zamestnávateľom.
 - doplnkové, mimoriadne a následné prehliadky , nariadené zo zdravotných dôvodov.
 - dispenzárne prehliadky osôb, s ohlásenou chorobou s povolaním a u osôb, u ktorých vplyv pracovných rizík aj po ukončení expozície v riziku
 - prvá pomoc a ošetrovanie v prípade núdze
 - spolupráca s príslušnou hygienickou službou
 - účasť na rozbere pracovnej úrazovosti a chorôb z povolania
 - podiel na výcviku a výchove zamestnancov v oblasti ochrany zdravia
 - vstupné a výstupné periodické prehliadky zamestnancov
 - poskytovanie súčinnosti pri vykonaní krvného rozboru po odmietnutí dychovej skúšky zameranej na zistenie alkoholu alebo inej psychotropnej a omamnej látky zistené v krvi zamestnanca.
2. Organizácia poskytne zamestnancovi od prvého dňa jeho dočasnej pracovnej neschopnosti dennú výšku náhrady príjmu vo výške 75% denného vymeriavacieho základu v súlade s § 8 ods. 2 zákon a č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, za prvých desať dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku. Náhrada príjmu sa poskytuje výlučne zamestnancom, ktorí nevykonávajú prácu vo verejnom záujme v rámci národných projektov.

Článok 3

Oblasť stravovania zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť zamestnancom stravovanie a to prostredníctvom stravovacích lístkov.
2. Organizácia sa zaväzuje prispievať na cenu stravného lístka zo SF a to max. do výšky 1,10 eur mesačne / 1 stravný lístok. Presnú výšku stravného lístka a výšku príspevku SF (doplatok k stravnému lístku) stanoví riaditeľ CDR Remetské Hámre vnútorným

predpisom, kalkuláciou na 1 ks stravného lístka, min. raz ročne. Vyúčtovanie spotreby stravných lístkov zúčtováva ekonóm CDR, prípadne finančný účtovník CDR podľa predloženého interného dokladu správcom CDR.

3. Organizácia zabezpečí pre zamestnancov stravovanie formou stravovacích poukázok.
4. Zamestnanec má nárok na poskytnutie stravy v deň, kedy v rámci pracovného alebo služobného času odpracoval viac ako štyri hodiny.
5. Zamestnanec má nárok na stravný lístok i počas služieb vykonávaných v sobotu, nedeľu, sviatkov a nočnú zmenu. Stravné lístky sa zamestnancovi predávajú preddavkovým spôsobom tak, že na mesiac si môže zamestnanec objednať plný počet stravných lístkov podľa počtu pracovných dní v tomto mesiaci. V ďalších mesiacoch bude ich maximálny počet, vyplývajúci z mesačného fondu pracovného času, resp. harmonogramu striedania pracovných zmien v príslušnom mesiaci, znížený o počet zodpovedajúci počtu pracovných dní, za ktoré zamestnancovi v predchádzajúcom kalendárnom mesiaci nevznikol právny nárok na stravu.
6. V prípade zamestnávania domácich zamestnancov (profesionálni rodičia), patrí zamestnancovi počet stravných lístkov podľa počtu pracovných dní v mesiaci.

Článok 4

Rekreácia zamestnancov a rekreačné poukazy

Podľa nového §152a, Zákonníka práce s účinnosťou od 01.01.2019 sa zavádza nová povinnosť organizácie preplatiť zamestnávateľovi časť výdavkov na jeho rekreáciu.

Organizácia poskytne zamestnancovi na základe jeho žiadosti príspevok na rekreáciu vo výške 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur ročne. Zamestnanec môže o príspevok v priebehu jedného kalendárneho roka požiadať len jedného zamestnávateľa. Zamestnanca, ktorý o príspevok požiada, nemožno v žiadnom prípade znevýhodniť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiada.

Podmienkou je, že služby / rekreácia/ museli byť poskytnuté na území SR.

Na poskytnutie príspevku musia byť splnené podmienky:

- zamestnanec je zamestnaný v pracovnom pomere (pri dohode nárok nie je)
- pracovný pomer trvá ku dňu začatia rekreácie nepretržite najmenej 24 mesiacov
- zamestnanec preukáže oprávnené výdavky najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa skončenia rekreácie.

Podľa nového §152b, Zákonníka práce s účinnosťou od 01.01.2025 sa zavádza nová povinnosť organizácie prispievať na športovú činnosť dieťaťa zamestnanca.

Organizácia poskytne zamestnancovi na základe jeho žiadosti príspevok na rekreáciu vo výške 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur ročne. Zamestnanec môže o príspevok v priebehu jedného kalendárneho roka požiadať len jedného zamestnávateľa. Zamestnanca, ktorý o príspevok požiada, nemožno v žiadnom prípade znevýhodniť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiada.

Podmienkou je, že služby / rekreácia/ museli byť poskytnuté na území SR.

Na poskytnutie príspevku musia byť splnené podmienky:

- zamestnanec je zamestnaný v pracovnom pomere (pri dohode nárok nie je)
- pracovný pomer trvá ku dňu začatia rekreácie nepretržite najmenej 24 mesiacov

- zamestnanec preukáže oprávnené výdavky najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa skončenia rekreácie.

Podrobný spôsob požiadania o výplatu rekreačného preukazu a príspevku na športovú činnosť dieťaťa zamestnanca, následnej výplaty výšky rekreačného poukazu a športového príspevku je uvedené vo vnútornej smernici pre priznávanie a výplatu rekreačných poukazov a športových príspevkov na deti zamestnancov v CDR Remetské Hámre.

Článok 5

Ostatné

- a) Náhrady cestovných a iných náhrad pri pracovných cestách, budú vyplácané v zmysle platnej legislatívy a podľa pokynu CDR pre vedenie pokladničnej agendy.
- b) Výplatným miestom pre náhrady je pokladňa CDR

Časť V.

Právna záväznosť kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva sa stáva pre zmluvné strany záväznou po podpise zástupcov oboch zmluvných strán. Obe strany sú povinné od toho času ju dodržiavať a akékoľvek zmeny a doplnky robiť len so vzájomným súhlasom a predpísaným spôsobom.
2. Právna účinnosť záväzkov obsiahnutých v kolektívnej zmluve sa začína dňom podpísania KZ.
3. Nároky jednotlivých zamestnancov, ktoré vzniknú z kolektívnej zmluvy, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru.
4. Spory, ktoré vzniknú medzi výborom ZOO a riaditeľkou CDR v súvislosti s neplnením povinností organizácie vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, rieši príslušný orgán ZOO po dohode s riaditeľkou CDR, ev. sa dohodnú na ďalších právnych postupoch.
5. Pri kontrole plnenia kolektívnej zmluvy sa obe zmluvné strany dohodnú na tom, aké náhradné plnenie sa poskytne pri nezavinenom nesplnení záväzku.

Časť VI.

Evidencia a kontrola plnenia kolektívnej zmluvy

Obe zmluvné strany sa dohodnú na vykonávaní kontroly a jej plnenie z hľadiska:

1. Pravidelnej bežnej kontroly plnenia, ktorá umožňuje riaditeľke , ako aj výboru ZOO , sústavne sledovať vytváranie predpokladov pre dôslednú a včasnú realizáciu všetkých ustanovení a záväzkov obsiahnutých v KZ.
2. Zabezpečenie verejnej kontroly plnenia kolektívnej zmluvy na konferencií ZOO1x ročne.

Vyhotovenie KZ – v Remetských Hámroch – 18.12.2024

Prejednané a podpísané – v Remetských Hámroch – 18.12.2024

Mgr. Tatiana ČERVENÁ
riaditeľka Centra pre deti a rodiny
Remetské Hámre

PhDr. Viera Tomčová
predseda ZOO
pri CDR Remetské Hámre