

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme rok 2021

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

zmluvné strany

Centrum pre deti a rodiny Necpaly, Necpaly č.44, 038 12 Necpaly, zastúpený riaditeľom Mgr. Ladislavom Adamovičom
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Centre pre deti a rodiny Necpaly č.44, 038 12 Necpaly, IČO: 52843785, zastúpená predsedom Bc. Milotou Hlinkovou, (ďalej len „Základná organizácia OZ PšaV“),
Org. číslo: 73 2510 005

na druhej strane

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnu zmluvou sa upravujú:

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

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje pre zamestnancov Centra pre deti a rodiny Necpalý so sídlom v Necpaloch, ako aj zamestnávateľa.

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 počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

Časť II.

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 vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných 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 zo mzdy 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.

Časť III. 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 poriadku alebo nových organizačných poriadkov so základnou odborovou organizáciou.

Článok 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom základnej odborevej 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 s odborovou organizáciou stanovuje na rovnomerné rozvrhnutie pracovného času a nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času.

Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času podľa § 86 odsek 3 Zákonníka práce zamestnávateľ stanovuje pre týždenný pracovný čas, v zásade na päť pracovných dní v týždni.

Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času sa vzťahuje pre zamestnancov ekonomicko-prevádzkového úseku, úseku starostlivosti o deti (napr.: odborní zamestnanci).

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

Zamestnávateľ po prerokovaní so základnou odborovou organizáciou v súlade s § 88 Zákonníka práce u zamestnancov s rovnomerne rozvrhnutým časom uplatňuje pružný pracovný čas, vzťahuje sa na zamestnancov úseku starostlivosti o deti, úseku starostlivosti o deti ambulantnou formou a ekonomicko-prevádzkového úseku (napr. sociálni pracovníci, ekonomickí zamestnanci, údržbár-kurič)

Pri prekážkach v práci pri pružnom pracovnom čase sa bude postupovať podľa § 143 ods.2.

Pri prekážkach v práci na strane zamestnanca patrí pracovné voľno, ktoré sa posudzuje ako výkon práce celý tento čas, pričom za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času t.j. 7,5 h.

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času podľa § 87 zamestnávateľ stanovuje v súlade s § 85 ods. 3 Zákonníka práce pre určenie rozsahu a rozvrhnutia pracovného času, kedy je týždňom sedem po sebe nasledujúcich dní. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času sa vzťahuje pre zamestnancov úseku starostlivosti o deti (vychovávateľky, pomocné vychovávateľky, pomocní vychovávateľa s ekonomickou agendou). 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 trojmesačnom presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas.

Pracovný čas u zamestnancov §52 Zákonníka práce (*profesionálni rodičia*) je v súlade s § 85 odsek 5 Zákonníka práce 40 hodín týždenne.

Článok 14

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Zamestnanci sú povinní riadiť sa platnými internými zásadami pre prestávku a odpočinok na jedenie.

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.

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

Článok 16

Základná výmera dovolenky podľa § 103 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov. na pracovných pozíciách riaditeľ, sociálny pracovník, sociálny asistent, ekonóm, účtovník, personalista, majetkár, vodič – údržbár, pomocný vychovávateľ, pomocný vychovávateľ s EA je päť týždňov. Dovolenka o výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov a tiež zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Zamestnávateľ po dohode so zástupcami odborov poskytne **na rok 2021 ďalší týždeň** dovolenky zamestnancom na vyššie uvedených pracovných pozíciách za predpokladu, že sú v pracovnom pomere na dobu neurčitú alebo odpracuje viac ako 2 roky.

Dovolenka pre zamestnancov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na pracovnej pozícii pomocný vychovávateľ, pomocný vychovávateľ s EA bude upravená podľa nového znenia článku 16 Kolektívnej zmluvy a následne bude upravená podľa § 104 Zákonníka práce.

Dovolenka zamestnancov uvedených § 103 ods. 3 Zákonníka práce (pedagogickí zamestnanci) je deväť týždňov v kalendárnom roku.

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 povinný vopred prerokovať so zástupcami 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 po dohode so zástupcami odborov poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 20

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov, odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o

odmeňovaní v sume 100 EUR. Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december 2021, vo výplate za mesiac november 2021.

Článok 21

Pracovný pomer na určitú dobu možno podľa § 48 Zákonníka práce dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú **nad dva roky** je na základe dohody so zástupcami odborov možné v zmysle § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce len u zamestnancov prijatých do pracovného pomeru v rámci schváleného **Národného projektu "Podpora deinštitucionalizácie náhradnej starostlivosti III.", kód projektu ITMS2014+: 312041T237**, ktorý zamestnávateľ Centrum pre deti a rodiny Necpaly realizuje do 30.11.2022.

Článok 22

Podľa § 62 Zákonníka práce ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.

1. Výpovedná doba **je najmenej** jeden mesiac.
2. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď 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 dlhodobo 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.
3. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b), je **najmenej dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
3. Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je **najmenej dva mesiace alebo ak sa nedohodnú inak**.

Článok 23

Odchodné a odstupné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
 - a) **dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) **trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) **štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) **päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

1. Zamestnancovi, ktorému skončí pracovný pomer **dohodou**, 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, zamestnávateľ mu vyplatí **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 trval najmenej dva roky menej ako päť rokov,
 - a) **štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - b) **päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - c) **šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 24

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % **odchodnév sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku (1 zo ZP a 1 z KZ)**, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Článok 25

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

V zmysle § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti v znení neskorších právnych predpisov Centrum pre deti a rodiny Necpaly v Necpaloch poskytne najviac po dobu 20 kaledárnych dní príslušného roka, za obdobie, za ktoré zamestnávateľ poskytuje náhradu príjmu zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, náhradu v percentuálnej sadzbe vo výške 80 % denného vymeriavaceho základu. Toto ustanovenie sa vzťahuje aj na zamestnancov (profesionálni rodičia) odmeňovaných podľa zákona č. 311/2001 Zákonníka práce Z. z. v znení neskorších právnych predpisov.

Článok 26

Základná odborová organizácia uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných 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.

Časť IV. Platové podmienky

Článok 27

Odmeňovanie zamestnancov je upravené zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákonom č. 311/2001 Zákonníka práce aktuálneho platového poriadku.

V oblasti odmeňovania bolo so zástupcami odborov ďalej dohodnuté, že v priebehu roka 2016 došlo k prehodnoteniu odmeňovania zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov, pričom bolo doporučené aplikovať pri odmeňovaní ustanovenie §7 ods. 4 vyššie citovaného zákona a to nasledovne:

Počas skúšobnej doby zamestnanca sa ustanovenie §7 ods. 4 nebude aplikovať, po skončení skúšobnej doby sa zamestnancovi pripočíta 5 platových stupňov v rámci rozpätia príslušnej platovej triedy, po nadobudnutí praxe 5 a viac rokov sa zaradí zamestnanec **do 11 platového stupňa** v rámci príslušnej platovej triedy.

Zamestnanec pracujúci na ekonomickom úseku CDR po nadobudnutí praxe 5 rokov sa zaradí do 14 platového stupňa v rámci príslušnej platovej triedy, nakoľko v súčasnosti je platovo najvýraznejšie znevýhodnený podľa katalógu.

Článok 28

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 roku veku za týchto podmienok:

- 100% funkčného platu zamestnanca, okrem zamestnanca, ktorý je v skúšobnej dobe, alebo bol prijatý len na zastupovanie.

Článok 29

Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie

Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však 2% zúčtovaného platu zamestnanca.

Ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, zamestnávateľ je povinný uzatvoriť s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Časť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 30

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 odborovou organizáciou a nadobúda účinnosť po podpísaní oboma zmluvnými stranami.

Článok 31

Sociálny fond sa bude tvoriť ako úhrn povinného prídeltu vo výške 1% z ďalšieho prídeltu vo výške 0,25 % zo základu podľa § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, ak sa v rozpočte sociálneho fondu nedohodne inak.

Článok 32

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

Článok 33

Zamestnávateľ zabezpečuje pre všetkých zamestnancov stravovanie nepriamou formou a to poskytnutím elektronických stravovacích poukážok.

Hodnota elektronickej stravovacej poukážky sa stanovuje na čiastku 4,00 €.

Príspevok zo sociálneho fondu je vo výške 0,65 €, príspevok organizácie je vo výške 2,35 € a platba zamestnanca je 1,00 €.

Článok 34

Zamestnávateľ a základná odborová organizácia môže poskytnúť zamestnancom, ktorí sa nezavinene dostali do finančnej tiesne sociálnu výpomoc. Poskytnutie sociálnej výpomoci bude v súlade s rozpočtom sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok a je výlučne v rozhodovacej právomoci základnej odborovej organizácie.

Časť VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 35

Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 28.01.2021 do účinnosti novej kolektívnej zmluvy.

Článok 36

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 37

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 38

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

Článok 39

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

V Necpaloch, dňa: 28.01.2021

.....
Za základnú odborovú organizáciu

.....
Za zamestnávateľa