

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok
zamestnávania
v súlade s § 231 zákona . 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

zmluvné strany

Centrum pre deti a rodiny Komárno zastúpený,, riaditeľom
(alej len zamestnávateľom)

na jednej strane

a

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych
služieb pri Centre pre deti a rodiny Komárno zastúpená, predsedom
(alej len odborová organizácia)

na druhej strane

uzatvárajú

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

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2019

OBSAH

as I. Všeobecné ustanovenia	4
lánok 1.....	4
lánok 2.....	4
lánok 3.....	4
lánok 4.....	4
as II. Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou	5
lánok 5.....	5
lánok 6.....	5
lánok 7.....	5
lánok 8.....	5
lánok 9.....	6
lánok 10.....	6
lánok 11.....	6
as III. Spoluúčasť zamestnávateľa a odborej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch	6
lánok 12.....	6
lánok 13 Spolurozhodovanie	6
lánok 14 Prerokovanie	7
lánok 15 Informovanie	8
lánok 16 Kontrolná funkcia	9
lánok 17 Kolektívne vyjednávanie	9
as IV. Zamestnanosť a pracovné podmienky	10
lánok 18.....	10
lánok 19.....	10
lánok 20.....	10
lánok 21 Personálne normatívy	10
lánok 22 Pracovný pomer.....	11
lánok 23 Pracovný čas.....	11
lánok 24 Pracovná pohotovosť	12
lánok 25 Nočná práca.....	12
lánok 26 Dovoľenka	12
lánok 27 Pracovné voľno	13
lánok 28 Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov.....	14
lánok 29 Odstupné	15

lánok 30 Odchodné	15
lánok 31 Ponuková povinnos	16
lánok 32 Organiza né zmeny	16
as V. Odme ovanie zamestnancov	17
lánok 33.....	17
lánok 34 Tarifný plat.....	17
lánok 35 Tarifný plat ur ený nezávisle od d flky zapo ítanej praxe.....	17
lánok 36 Osobný plat	18
lánok 37 Príplatok za riadenie	18
lánok 38 Osobný príplatok	18
lánok 39 Príplatok za zmennos	18
lánok 40 Kreditový príplatok.....	19
lánok 41 Príplatok za prácu v noci.....	19
lánok 42 Príplatok za prácu v sobotu.....	19
lánok 43 Príplatok za prácu v nede u	19
lánok 44 Príplatok za prácu vo sviatok.....	20
lánok 45 Plat za prácu nad as.....	20
lánok 46 Odmena zamestnancovi odme ovaného pod a zákona . 553/2003 Z. z.....	20
lánok 47 Odmena zamestnancovi odme ovaného pod a Zákonníka práce (§ 118 ó 119)....	21
as VI. Sociálna oblas	21
lánok 48 Vzdelávanie.....	21
lánok 49 Stravovanie.....	22
lánok 50 Náhrada príjmu pri do asnej pracovnej neschopnosti.....	22
lánok 51 Doplnkové dôchodkové sporenie	23
lánok 52 Sociálny fond.....	23
as VII. Bezpe nos a ochrana zdravia pri práci.....	23
lánok 53.....	23
lánok 54.....	24
as VIII. Rie enie s afností a predchádzanie sporom	25
lánok 55.....	25
as IX. Závere né ustanovenia.....	25
lánok 56.....	25

as I.

V–obecne ustanovenia

lánok 1

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona . 83/1990 Zb. o združovaní ob anov v znení neskor–ích predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (alej len šSOZZaSSö) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR podľa . VVS/1-2200/90-1-10, z ktorých vyplýva oprávnenie príslu–ného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvára kolektívnu zmluvu.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriadenou listinou. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvára kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa a ako –tatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

lánok 2

1. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom . 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskor–ích predpisov (alej len zákon . 552/2003 Z. z.ö), zákonom . 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskor–ích predpisov (alej len zákon . 553/2003 Z. z.ö), zákonom . 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskor–ích predpisov (alej len šZPö), Kolektívnu zmluvu vy–ieho stupňa a na príslu–ný rok pre zamestnávateľa, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona . 553/2003 Z. z. (alej len šKZVSö) a –al–ími v–obecne záväznými právnymi predpismi.
2. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako v–obecne záväzné právne predpisy.

lánok 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
 - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b) v–etkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
 - c) –al–ích osôb, ak to vyplýva zo znenia príslu–ného článku kolektívnej zmluvy lenovia základnej odborovej organizácie, bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia, rodinní príslu–níci a pod.).
2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

lánok 4

Nároky, ktoré vzniknú z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej –asti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v men–om rozsahu ako táto kolektívna zmluva.

as II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

lánok 5

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako ústníka pracovnoprávnych vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.
Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

lánok 6

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu:
 - a) miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou,
 - b) možnosť používať telefón, telefax, internet za podmienok dodržiavania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou,
 - c) možnosť používať rozmnožovaciu techniku a tlačiareň, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržiavania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa,
 - d) dopravné prostriedky v konkrétne odôvodnených prípadoch, na základe predchádzajúceho jeho súhlasu.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti. Ak je u zamestnávateľa zavedený intranet, zamestnávateľ umožní odborovej organizácii rozširovať informácie pre svojich členov aj prostredníctvom intranetu.
4. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke zamestnávateľa bola uverejnená informácia o pôsobení základnej odborovej organizácie pri Centre pre deti a rodiny Komárno.

lánok 7

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov odborovej organizácie a členov Výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru základnej odborovej organizácie výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak k udeleniu súhlasu nedôjde, postupuje sa podľa § 240 ods. 10 ZP.

lánok 8

členovia Výboru základnej odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone odborovej funkcie, ktoré boli

zamestnávateľom označené za dôverné, v oboch prípadoch funkčného obdobia a po uplynutí jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

článok 9

1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa a podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena prípadne na zasadnutí členskej schôdze pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účely členskej schôdzy, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

článok 10

Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

článok 11

Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí 1 % jeho čistého mesačného zárobku alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho mzdu, resp. plat a zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže v prospech ním určeného účtu.

časť III.

Spolu s zamestnávateľom a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

článok 12

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spolupráce zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch sú najmä spoločné rozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná funkcia a kolektívne vyjednávanie.
2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 15 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.
3. Výpoveď zo strany zamestnávateľa je odborová organizácia povinná prerokovať do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

článok 13

Spoločné rozhodovanie

1. Prípady tejto kolektívnej zmluvy sa spoločným rozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.

2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ sa dohoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:
- e) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - f) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP a § 12 zákona č. 552/2003 Z. z.),
 - g) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedenie konta pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP, § 87a ZP),
 - h) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - i) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - j) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
 - k) určenie času potrebného na osobnú potrebu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
 - l) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
 - m) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
 - n) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP; § 19 zákona č. 553/2003 Z. z.)
 - o) vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8-hodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),
 - p) určenie plánu dovolení a hromadné erpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
 - q) plánovania a vykonávanie opatrení oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
 - r) vymedzenie podmienok, za ktorých bude zamestnávateľ zodpovedať za úschovu motorových vozidiel (§ 151 ods. 3 ZP),
 - s) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
 - t) výpoveď alebo okamžitý koniec pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
 - u) rozsah tvorby a použitia sociálneho fondu (zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (alež len zákon č. 152/1994 o sociálnom fonde).

článok 14 **Prerokovanie**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutočňuje zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase a s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.
2. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
 - a) stav, štruktúra a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie inosti zamestnávateľa a alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy

- zamestnávate a,
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávate alej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
- f) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - g) v prípade zavádzania kontrolného mechanizmu na pracoviskách zamestnávate a povinnosť zamestnávate a prerokovať rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, dobu jej trvania (§ 13 ods. 4 ZP),
 - h) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - i) účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - j) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - k) nariadenie práce v podmienkach pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - l) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - m) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
 - n) neospravedlnené zamestnanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - o) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
 - p) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - q) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
 - r) náhrada mzdy a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - s) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).

Článok 15 Informovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu v akej zrozumiteľnej forme predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.
2. Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz za rok správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
3. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:
 - a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
 - b) prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
 - c) dohodnuté nové pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),
 - d) voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),
 - e) možnosti pracovných miest na krátky pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - f) vyuffňvanie do asných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti (§ 58 ods. 15 ZP),
 - g) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),

- h) výsledky prerokovania hromadného prepú– ania (§ 73 ods. 4 ZP),
- i) zamestnávanie zamestnancov v noci, ak zamestnávate pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyfľaduje (§ 98 ods. 7 ZP),
- j) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),
- k) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zák. . 124/2006 Z. z. o bezpe nosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

lánok 16 **Kontrolná innos**

1. Pre ú ely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou innos ou rozumie kontrola nad dodrffľiavaním pracovnoprávnych predpisov vrátane predpisov upravujúcich odme ovanie za prácu, kontrola nad stavom bezpe nosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z KZVS a z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávate umofní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávate a v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávate s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpi na pracoviská zamestnávate a najneskôr do troch pracovných dní od oznámenia. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávate ovi ú el kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
3. Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:
 - a) vyfľadova od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - b) podáva návrhy na zlep–ovanie pracovných podmienok,
 - c) vyfľadova od zamestnávate a, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - d) navrhova zamestnávate ovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodrffľiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia vo i vedúcim zamestnancom, ktorí poru–ujú pracovnoprávne predpisy vrátane predpisov upravujúcich odme ovanie za prácu alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
 - e) vyfľadova od zamestnávate a informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
4. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpe nosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

lánok 17 **Kolektívne vyjednávanie**

1. Pre ú ely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívne vyjednávanie za ína predlofením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpoveda najneskôr do 15 dní a v odpovedi sa vyjadri k tým astiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Rokova o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvára kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie. O návrhu kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia Výboru základnej odborovej organizácie môfflu so zamestnávate om rokova aj iné osoby, spravidla zástupcovia vy–ieho odborového orgánu.

4. Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa a, súvisiacich s úlohou vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa a, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.
5. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si informácie o požadovaných súhrnách, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
6. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ale len zákon č. 2/1991 Zb.ô).

časť IV.

Zamestnanosť a pracovné podmienky

článok 18

Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré zamestnanec musí pri práci dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

článok 19

Ak sa pracovné miesto vedúceho zamestnanca obsadzuje na základe výberového konania najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.

článok 20

1. Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na mieste prístupnom všetkým zamestnancom.

článok 21

Personálne normatívy

1. Počet detí a mladých dospelých v samostatne usporiadanej skupine v zmysle § 19 vyhlášky MPSVaR č. 103/2018 Z. z. je najviac
 1. osem, ak sa starostlivosť poskytuje v samostatnej diagnostickej skupine,
 2. desať, ak sa starostlivosť poskytuje v samostatnej skupine,
 3. osem, ak sa starostlivosť poskytuje v špecializovanej samostatnej skupine,
 4. päť maloletých matiek s deťmi, ak sa starostlivosť poskytuje v samostatnej skupine pre maloleté matky s deťmi.
2. Počet zamestnancov a profesijná štruktúra zamestnancov v skupine a v samostatne usporiadanej skupine v zmysle § 6 ods. 1 vyhlášky MPSVaR č. 103/2018 Z. z.: Starostlivosť v samostatne usporiadanej skupine, sa zabezpečuje najmenej dvoma vychovávateľmi a asistentmi zamestnancami centra; celkový počet zamestnancov je najmenej päť a najviac desať a v špecializovanej samostatnej skupine podľa § 20 ods. 1 písm. e) a f) je najmenej päť a najviac osem. Pre deti, ktoré potrebujú ošetrovať skúpanie starostlivosť podľa § 63 zákona č. 305/2005 Z. z., starostlivosť v samostatne usporiadanej skupine a skupine sa môže zabezpečiť aj najmenej dvoma zdravotníkmi

pracovníkmi v povolání sestry alebo najmenej jedným vychovávateľom a jedným zdravotníckym pracovníkom v povolání sestry a ďalšími zamestnancami centra; na určenie celkového počtu zamestnancov sa vzťahuje čas prvej vety za bodku iarkou rovnako.

lánok 22

Pracovný pomer

1. V pracovnej zmluve možno dohodnú skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti –tutárneho orgánu alebo lena –tutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac –es mesiacov. Skúšobnú dobu nemôžno predĺžovať .
2. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnú najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnú v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. –alšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné z dôvodov ustanovených v § 48 ods. 4 písm. a) a f) ZP.
3. V zmysle § 48 ods. 4 písm. d) ZP –alšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné pri vykonávaní prác:
 - a) profesionálneho náhradného rodiča a o domáceho zamestnanca,
 - b) v rámci národných projektov a iných projektov, ktoré zamestnávateľ realizuje.

lánok 23

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke má pracovný čas 36 ¼ hodiny týždenne, zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo v–etkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodín týždenne. (KZVS 2019)
2. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.
3. Priemerný týždenný pracovný čas zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu vrátane práce nadčas je najviac 56 hodín týždenne, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí.
4. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou môže rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne, najviac na 4 mesiace. Ak ide o inosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce, môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na dobu nepresahujúcu 12 mesiacov. Pri rozvrhnutí pracovného času nerovnomerne na jednotlivé týždne, týždenný pracovný čas nesmie presahovať v dohodnutej dobe ustanovený týždenný pracovný čas. Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín. V centre sú to:
 - zamestnanci –pecializovanej samostatnej skupiny I., II. a III. (sestry, vychovávateľia, pomocní vychovávateľia a pomocní vychovávateľia s ekonomickou agendou).
5. Kolektívnou zmluvou alebo po dohode s odborovým orgánom môže zamestnávateľ

zavies na pracoviskách pruflný pracovný as. Základný pracovný as a volite ný pracovný as vymedzí zamestnávate v pracovnom poriadku.

6. Zamestnávate pri zaraovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladienie pracovného, rodinného a osobného flivota zamestnancov. Osobitne prihliadne najmä na potreby tehotných zamestnanky a zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o maloleté die a alebo inú odkázanú osobu.
7. Zamestnávate je povinný vyhovie fliadosti tehotnej zamestnankyne a zamestnankyne alebo zamestnanca, ktorý sa trvale stará o die a mlad-ie ako 15 rokov alebo zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevafne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivos v zariadení sociálnych sluffieb alebo ústavná starostlivos v zdravotníckom zariadení, o krat-í pracovný as alebo o inú vhodnú úpravu ur eného týfdenného pracovného asu, ak tomu nebránia váfne prevádzkové dôvody.
8. Na ú ely celodenného vy-etrenea alebo o-etrenea zamestnanca v zdravotníckom zariadení a na sprevádzanie rodinného príslu-níka do zdravotníckeho zariadenia na vy-etrenea alebo o-etrenea sa neuplat uje pruflný pracovný as. V prípade zamestnanca s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným asom zamestnávate poskytne pracovné vo no s náhradou mzdy v rozsahu plánovanej pracovnej zmeny.
9. Za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat sa považuje ú as na al-om vzdelávaní s cie om preh bi si kvalifikáciu, as trvania povinného pre-ko ovania (napr. BOZP, protipofliarna ochrana, rizikové faktory a pod.), seminárov, pracovných porád, -kolení, ktorých sa zamestnanec zú ast uje na príkaz zamestnávate a, alebo mu táto povinnos vyplýva priamo z príslu-ných právnych predpisov, a to bez oh adu, i ich absolvuje v ase pracovnej zmeny alebo mimo rozvrhu pracovných zmien.
10. Zamestnávate poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie pod a osobitného predpisu, pracovné vo no pä dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie s náhradou v sume funk ného platu zamestnanca.

lánok 24

Pracovná pohotovos

Pracovnú pohotovos môfle zamestnávate nariadi najviac v rozsahu 8 hodín v týfdni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovos prípustná len po dohode so zamestnancom.

lánok 25

No ná práca

1. Za no nú prácu sa považuje práca vykonávaná v ase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
2. Zamestnávate najmenej raz **ro ne** prerokuje s odborovou organizáciou organizáciu práce v noci.
3. Zamestnávate je povinný zabezpe i , aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pravidelne pod a potreby, najmenej raz za rok.

lánok 26

Dovolenka

1. **Základná výmera** dovolenky je 5 týfd ov. Dovolenka vo výmere 6 týfd ov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslu-ného kalendárneho roka dov -i najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je devä

týždňov v kalendárnom roku. (KZVS 2019)

2. Základná výmera dovolenky zamestnanca odmeňovaného podľa Zákonníka práce je najmenej štyri týždne. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕí najmenej 33 rokov veku, je najmenej päť týždňov.
3. Zamestnanec, ktorý vykonáva prácu zvlášť ťažkú alebo zdravotne nebezpečnú má nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa.
4. **Dodatková dovolenka** v zmysle § 106 ZP patrí zamestnancom na špecializovaných samostatných skupinách pre deti s mentálnym postihnutím, telesným postihnutím, zmyslovým postihnutím, kombináciou postihnutí a pre deti s ťažkým zdravotným postihnutím (§ 20 ods. 1 písm. e) a f) vyhlásenými podľa § 103/2018 Z. z., ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele v znení neskorších predpisov) u týchto profesií: sestra, pomocný vychovávateľ, pomocný vychovávateľ s ekonomickou agendou.
5. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len počas kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.
6. Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemôže byť poskytnutá náhrada platu; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.
7. Zamestnávateľ určí vyčerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom **pod a plánu dovolení** určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a zároveň je povinný prihliadať aj na oprávnené záujmy zamestnanca.
8. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi výnimkovo, v odôvodnených prípadoch, vyčerpanie jedného dňa dovolenky aj v dvoch častiach za podmienok:
 - obidve časti jedného dňa dovolenky musia byť vyčerpané v rámci toho kalendárneho mesiaca, keď bolo vyčerpanie prvej časti dovolenky povolené (schválené),
 - zamestnanec je povinný vyznačiť opustenie pracoviska z dôvodu vyčerpania 1/2 dňa dovolenky v dochádzkovom systéme,
 - za sledovanie vyčerpania jedného dňa dovolenky v častiach, zodpovedá priamy nadriadený zamestnanec,
 - 1/2 dňa dovolenky nie je možné kombinovať s iným prerušením pracovného času.
9. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, lebo zamestnávateľ neurčí jej vyčerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi vyčerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, vyčerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto vyčerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.
10. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostne vyčerpanie dovolenky počas školských prázdnin.

Článok 27

Pracovné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu alebo bez náhrady platu najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 136 až 141 ZP, ak

- v tejto kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto inštitúciu nemôže vykonať mimo pracovného času.
 3. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak inštitúcia členov Výboru odborovej organizácie bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat. Takouto inštitúciou sú najmä prípady spoločného rozhodovania, prerokovania, informovania, kontrolná inštitúcia a účasť na kolektívnom vyjednávaní.
 4. Zamestnávateľ poskytne členovi Výboru základnej odborovej organizácie na inštitúciu odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán. Pracovné voľno s náhradou platu poskytne zamestnávateľ členovi odborového orgánu najmä na účely konania lenšej schôdke, zjazdu, zasadania výboru odborovej organizácie a na inú inštitúciu spojenú s hospodárením a plnením úloh odborovej organizácie.
 5. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účely, na ktoré bolo poskytnuté.
 6. Ak podmienky prevádzky zamestnávateľa neumožnia vykonávanie pracovného voľna podľa odseku 4, zamestnávateľ vyplatí členovi Výboru základnej odborovej organizácie peňažnú náhradu za nevykonané pracovné voľno najmenej vo výške funkčného platu zamestnanca, alebo na základe predchádzajúcej dohody peňažnú náhradu v tejto sume za účelom odborovej organizácie.
 7. Zamestnávateľ poskytne členom Výboru odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účely vzdelávania. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytovaného podľa bodu 3 a 4 tohto článku.
 8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu aj z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:
 - a) na jeden pracovný deň v prvý deň kalendárneho roka, ak sa stará o dieťa a nastupujúce do prvého ročníka základnej školy.
 9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady platu aj z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:
 - a) na rodičov zamestnanca, starajúceho sa o dieťa a do 15 rokov veku a zamestnanca, ktorý potrebuje vybaviť dôležité osobné záležitosti jedenkrát mesačne v rozsahu jedného pracovného dňa.

článok 28

Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najmä o:
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.

2. Zamestnávateľ prerokuje s cieľom dosiahnuť dohodu s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.
3. Ak sa zamestnancovi majú prevodom zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP ku dňu prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76 ZP a čl. 31 ods. 1 tejto KZ.
4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, funkcia a právne postavenie členov Výboru odborej organizácie vrátane ich práva na zvýšenie právnu ochranu zostanú zachované a až do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.
5. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

Článok 29 Odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odstupné podľa zákona č. 553/2003 Z. z.**, pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume jedného funkčného platu nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP. (KZVS 2019)
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odstupné podľa Zákonníka práce**, pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume jedného funkčného platu nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým 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 expozičnú úroveň rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, odstupné vo výške 10 násobku jeho funkčného platu ustanovený v § 76 ods. 3 ZP.
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa.

Článok 30 Odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odstupné podľa zákona č. 553/2003 Z. z.** pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. (KZVS 2019)
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odstupné podľa zákona č. 553/2003 Z. z.** pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak

mu bol priznaný pred asný starobný dôchodok na základe fliadosti podanej pred skon ením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skon ení. (KZVS 2019)

3. Zamestnávate vyplatí zamestnancovi **odme ovaného pod a Zákonníka práce** pri prvom skon ení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonáva zárobkovú innos je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesa ného zárobku, ak poffiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skon ením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skon ení.
4. Zamestnávate vyplatí zamestnancovi **odme ovaného pod a Zákonníka práce** pri skon ení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesa ného zárobku, ak mu bol priznaný pred asný starobný dôchodok na základe fliadosti podanej pred skon ením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skon ení.
5. Zamestnávate vyplatí zamestnancovi odchodné po skon ení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne zamestnávate a po predlofení rozhodnutia o priznaní nároku.
6. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávate a.

lánok 31

Ponuková povinnos

1. Zamestnávate môže da zamestnancovi výpove , ak nejde o výpove pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné poru-enie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý mohlo okamžite skon í pracovný pomer, iba vtedy, ak
 - a) zamestnávate nemá možnos zamestnanca alej zamestnáva , a to ani na krat-í pracovný as v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
 - b) zamestnanec nie je ochotný prejs na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávate ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobi predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.
2. Ponukovú povinnos na základe § 63 ods. 2 je zamestnávate povinný realizova písomnou formou.
3. Odmietnutím ponúkaného pracovného miesta zamestnancovi nezaniká nárok na odstupné pri skon ení pracovného pomeru z dôvodov pod a § 63 ods. 1 písm. a) - c) ZP.

lánok 32

Organiza né zmeny

1. Zamestnávate bude vies evidenciu zamestnancov, s ktorými skon í pracovný pomer z dôvodu pod a § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Ak sa uvo ní alebo vytvorí nové pracovné miesto do jedného roka po skon ení pracovného pomeru a zamestnanec v evidencii bude sp a podmienky, zamestnávate mu ponúkne uzatvorenie pracovného pomeru.
2. Zamestnávate bude informova zamestnancov, s ktorými skon í pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skon ením pracovného pomeru a s prihlášením do evidencie uchádza ov o zamestnanie vedenej na príslu-šom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.

as V.

Odme ovanie zamestnancov

lánok 33

Zamestnávate poskytuje zamestnancovi plat pod a zákona . 553/2003 Z. z., v-eobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci, pod a tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu ó platového a mzdového poriadku (§ 4 ods. 8 zákona . 553/2003 Z. z.).

lánok 34

Tarifný plat

1. Zamestnávate poskytuje zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme tarifný plat:
 - a) pod a základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v prílohe . 3 k zákonu . 553/2003 Z. z.;
 - b) pedagogickému a odbornému zamestnancovi pod a prílohy . 4 k zákonu . 553/2003 Z. z.
2. Zamestnancovi, ktorí vykonáva odborné pracovné innosti poradensko-psychologických slufieb a sociálnej práce v zariadeniach sociálnych slufieb alebo v zariadeniach sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, ktorý je zaradený do 4. ó 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, patrí zvý-enie o 5 %.
3. Zdravotníckemu pracovníkovi zaradenému do 4. afl 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, patrí zvý-enie tarifného platu ur eného pod a § 7 ods. 1 o 10 ó 25 %. Zvý-enie tarifného platu ur í zamestnávate pevnou sumou tak, aby bola zachovaná proporcionalita rastu tarifného platu s prihliadnutím na náro nos vykonávanej práce a poľadované kvalifika né predpoklady.
4. Zamestnancovi, ktorého pracovný pomer nepretrfite trvá aj po 31.12.2018, zamestnávate k 1. januáru 2019 písomne oznámi zmenu platovej triedy.
5. Zamestnávate pri zmene platovej triedy dôsledne dbá nato, aby zaradenie zamestnanca do platovej triedy bolo v súlade s charakteristikou platovej triedy, s aktuálnym znením katalógu pracovných inností a so znením dohodnutej pracovnej zmluvy so zamestnancom.
6. Zamestnávate ur í zamestnancovi k 1. januáru 2019 nový funk ný plat pod a zákona . 553/2003 Z. z..

Ak je nový funk ný plat pod a niľ-í, ako funk ný plat priznaný zamestnancovi k 31.12.2018, patrí mu rozdiel do tejto sumy funk ného platu.

lánok 35

Tarifný plat ur ený nezávisle od d flky zapo ítanej praxe

1. Zamestnávate môffe zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca, ur í tarifný plat pod a príslu-nej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najniľ-ej a najvy-ej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od d flky zapo ítanej praxe. Takto ur ený tarifný plat nesmie by niľ-í, ako by bol tarifný plat ur ený pod a zaradenia do platového stup a (§ 7 ods. 4 zákona . 553/2003 Z. z.).
2. Zamestnávate na základe dohody v tejto kolektívnej zmluve ur í tarifný plat pod a odseku 1 zamestnancom, ktorí vykonávajú nasledovný okruh pracovných inností:

- 2.1 ekonomicko-prevádzkový úsek (vedúci ekonomicko-prevádzkového úseku, ekonóm, referent PaM a pohľadávok)
- 2.2 vodič, údržbár, kuriér, upratovacia
- 2.3 sociálny pracovník
- 2.4 sestra
- 2.5 pomocný vychovávateľ, pomocný vychovávateľ s ekonomickou agendou

lánok 36 Osobný plat

1. Zamestnancovi možno namiesto funkčného platu priznať osobný plat počas vykonávania osobitne významných pracovných činností alebo mimoriadne náročných pracovných úloh na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Osobný plat sa zamestnancovi poskytuje, pokiaľ trvajú dôvody, na základe ktorých mu bol priznaný.

lánok 37 Príplatok za riadenie

1. Príplatok za riadenie poskytuje zamestnávateľ vedúcim zamestnancom v týchto pracovných pozíciách:
 - 1.1 riaditeľ
 - 1.2 vedúci ekonomicko-prevádzkového úseku
 - 1.3 vedúci CPPR a sociálny pracovník
2. Pri posúdení náročnosti riadiacej práce zamestnávateľ zohľadňuje počet podriadených zamestnancov.

lánok 38 Osobný príplatok

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok ať do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Limit osobného príplatku je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa a platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca 100% z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.
2. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšenie, zníženie alebo odobratie rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
3. Zamestnávateľ polročne zhodnotí a informuje zástupcov zamestnancov o možnostiach rozpočtu s cieľom, aby bola motivovaná zložka platu zamestnancov vyplatená formou osobného príplatku.

lánok 39 Príplatok za zmenos

1. Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo výškových zmenách, aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, vyplatí zamestnávateľ príplatok za zmenos mesačne v rámci rozpätia 1,3 % ať 10 % platovej tarify prvého stupňa a prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 zákona č. 553/2003 Z. z. podľa rozpočtu a usmernenia zriaďovateľa.

lánok 40

Kreditový príplatok

1. Zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celofivotným sústavným vzdelávaním určeným v osobitnom predpise (zákon . 578/2004 Z. z. o poskytovaní zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov), patrí kreditový príplatok mesačne v rámci rozpätia 3 % až 6 % platovej tarify prvého platového stupňa a prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe . 3 zákona . 553/2003 Z.z..
2. Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie sestry, patrí za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celofivotným sústavným vzdelávaním kreditový príplatok vo výške 28,00 EUR mesačne.
3. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom.

lánok 41

Príplatok za prácu v noci

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu zamestnanca, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume, ktorá predstavuje 30 % hodinovej minimálnej mzdy v eurách.
2. Súhlasom od 1. mája 2019 patrí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume , ktorá predstavuje 40 % minimálnej mzdy v eurách, pri výkone rizikovej práce 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.

lánok 42

Príplatok za prácu v sobotu

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume 25 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.
2. Súhlasom od 1. mája 2019 patrí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume , ktorá predstavuje 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.

lánok 43

Príplatok za prácu v nedeľu

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume najmenej 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.
2. Súhlasom od 1. mája 2019 patrí zamestnancovi za hodinu práce v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume , ktorá predstavuje 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.

lánok 44
Príplatok za prácu vo sviatok

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funk ného platu.
2. Ak sa zamestnávate so zamestnancom dohodli na erpaní náhradného vo na za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného vo na; v tomto prípade príplatok pod a bodu 1 zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávate neposkytne zamestnancovi náhradné vo no po as troch kalendárnych mesiacov po vykonaní práce vo sviatok, patrí zamestnancovi príplatok pod a bodu 1. Za as erpania náhradného vo na patrí zamestnancovi funk ný plat.
3. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, lebo sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný de , patrí funk ný plat; sviatok sa považuje za odpracovaný de .

lánok 45
Plat za prácu nad as

1. Za hodinu práce nad as patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funk ného platu zvý-ená o 30 %, a ak ide o de nepretrfítého odpo inku v týfdni, zvý-ená o 60 % hodinovej sadzby funk ného platu. Ak sa zamestnávate so zamestnancom dohodli na erpaní náhradného vo na za prácu nad as, patrí mu príslu-ná as funk ného platu a za každú hodinu práce nad as hodina náhradného vo na; zvý-enie pod a prvej vety zamestnancovi nepatrí.
2. Ak zamestnávate neposkytne zamestnancovi náhradné vo no po as troch kalendárnych mesiacov po vykonaní práce patrí zamestnancovi zvý-enie pod a bodu 1.
3. Ak zamestnanec prácu nad as vykonáva v noci, v sobotu, v nede u alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky pod a § 16 afl 18. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nad as poskytlo náhradné vo no.

lánok 46
Odmena
zamestnancovi odme ovaného pod a zákona . 553/2003 Z. z.

1. Zamestnávate môfle poskytnú odmenu za:
 - a) kvalitné vykonávanie pracovných inností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných inností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
 - b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred ur enej cie ovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
 - c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku afl do sumy jeho funk ného platu,
 - d) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní poffiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstra ovaní ich následkov, pri ktorých môfle dôjs k ohrozeniu flivota, zdravia alebo majetku, alebo
 - e) prácu pri príleflitosti obdobia letných dovoleniék,
 - f) prácu pri príleflitosti viano ných sviatkov.
2. Odmena pod a odseku 1 písm. e) sa vypláca v mesiaci jún príslu-ného kalendárneho roka a odmena pod a odseku 1 písm. f) sa vypláca v mesiaci december príslu-ného kalendárneho roka.
3. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi pod a odseku 1 vrátane jej vý-ky písomne odôvodní príslu-ný vedúci zamestnanec.

4. Odmeny za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku sa budú vypláca nasledovne:
- do 3 rokov trvania pracovného pomeru v Centre pre deti a rodiny Komárno ó 50% funk ného platu
 - viac ako 3 roky ó 75% funk ného platu
 - viac ako 5 rokov ó 100% funk ného platu zamestnanca
- Odmena sa zaokrúh uje na 50 eurocentov nahor.

lánok 47

Odmena

zamestnancovi odme ovaného pod a Zákonníka práce (§ 118 ó 119)

1. Zamestnávate môffe poskytnú odmenu za:
 - a) prácu za úspe–né zvládnutie náro ných úloh spojených so v–estrannou a nepretrffitou starostlivos ou o zverené die a v náhradnej výchove,
 - b) pri príleffitosti jeho flivotného výro ia 50 rokov a 60 rokov veku,
 - c) pri príleffitosti obdobia letných dovoleníek,
 - d) pri príleffitosti obdobia viano ných sviatkov.
2. Mzda pod a písm. c) sa vypláca v mesiaci jún príslu–ného kalendárneho roka a mzda pod a písm. d) sa vypláca v mesiaci december príslu–ného kalendárneho roka.
3. Odmeny pri príleffitosti flivotného výro ia 50 rokov a 60 rokov veku sa budú vypláca nasledovne:
 - do 3 rokov trvania pracovného pomeru v Centre pre deti a rodiny Komárno ó 50% mesa nej mzdy
 - viac ako 3 roky ó 75% mesa nej mzdy
 - viac ako 5 rokov ó 100% mesa nej mzdy zamestnancaOdmena sa zaokrúh uje na 50 eurocentov nahor.

as VI.

Sociálna oblas

lánok 48

Vzdelávanie

1. Zamestnancovi, ktorému zamestnávate pod a predpisov platných do 31. decembra 2003 zachoval výnimku z plnenia kvalifika ného predpokladu vzdelania alebo z plnenia osobitného kvalifika ného predpokladu, zostáva táto výnimka zachovaná po celý as vykonávania pracovnej innosti s rovnakým alebo obdobným charakterom, aký má pracovná innos , na ktorej vykonávanie bola výnimka udelená.
2. Predpoklady na výkon práce vo verejnom záujme, ktoré zamestnanec sp al pod a zákona o verejnej sluffbe do 31. decembra 2003, sú splnené aj na ú ely tohto zákona; predpoklad pod a § 3 ods. 1 písm. c) sp a kvalifika né predpoklady a osobitné kvalifika né predpoklady, ak to vyffaduje osobitný predpis, je u zdravotníckeho zamestnanca splnený na ú ely tohto zákona aj pri zmene zamestnávate a, ak zdravotnícky zamestnanec vykonáva pracovnú innos rovnakého charakteru alebo obdobného charakteru, ako je pracovná innos , na ktorej vykonávanie mu bola udelená výnimka.
3. Zamestnávate podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehlbovanie alebo zvy–ovanie ich kvalifikácie.

Zamestnávate umofní:

- 3.1 ú as na vzdelávaní o naj-ir-ej skupine zamestnancov;
 - 3.2 zamestnancom doplni si vzdelanie v súlade s podmienkami zákona .448/2008 Z.z.;
 - 3.3 zdravotníckym zamestnancom doplni si odborné vzdelanie v súlade so znením nariadenia vlády SR . 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe al-ieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave -pecializa ných odborov a sústave certifikovaných pracovných inností;
 - 3.4 pedagogickým a odborným zamestnancom pod a zákona . 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
4. Zamestnávate poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie pracovné vo no **pä dní** v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu v sume jeho funk ného platu.
 5. Zamestnávate môffe zamestnancovi uloffi povinnos zú astni sa na vzdelávaní s cie om preh bi si kvalifikáciu. Takáto ú as na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

lánok 49 Stravovanie

1. Zamestnávate zabezpe í stravovanie formou elektronickej stravnej karty prostredníctvom ktorej je zabezpe ené stravovanie zamestnancov v stravovacích zariadeniach partnerov poskytovate a stravnej karty (partnerom poskytovate a stravnej karty sa rozumie fyzická alebo právnická osoba oprávnená poskytova stravovanie v súlade s právnym poriadkom SR, s ktorou má poskytovate uzatvorenú písomnú zmluvu).
2. Zamestnancom zamestnaným pod a § 52 Zákonníka práce - profesionálni náhradní rodi ia (domácki zamestnanci) zamestnávate poskytne nominálnu hodnotu jednej stravnej poukáfkky za kafdý de poskytovania starostlivosti die a u. Profesionálnemu náhradnému rodi ovi patrí stravný lístok aj po as erpania dovolenky, ak poskytuje starostlivos jemu zverenému die a u rodinný príslu-ník.
3. Zmluvné strany sa dohodli, ffie zamestnancom sa poskytne stravovanie aj po as erpania prvých 20 dní dovolenky v kalendárnom roku.
4. Zamestnávate prispeje zamestnancom na stravovanie pod a § 152 ods. 3 ZP najviac na kafdé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 afl 12 hodín pod a osobitného predpisu (zákon . 283/2002 Zb. o cestovných náhradách v znení neskor-ích predpisov). Zamestnávate poskytne zamestnancom okrem príspevku na stravovanie pod a § 152 ods. 3 ZP aj al-í príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu.

lánok 50 Náhrada príjmu pri do asnej pracovnej neschopnosti

1. Zamestnávate poskytne zamestnancovi od prvého d a jeho do asnej pracovnej neschopnosti dennú vý-ku náhrady príjmu vo vý-ke 80 % denného vymeriavacieho základu v súlade s § 8 ods. 2 zákona . 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri do asnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskor-ích predpisov za prvých 10 dní trvania do asnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku. (KZVS 2019)

2. Výška náhrady príjmu v ďalších prípadoch dočasnej pracovnej neschopnosti je poskytovaná v zmysle § 8 ods. 1 zákona č. 462/2003 Z. z..

lánok 51

Doplnkové dôchodkové sporenie

1. Výška príspevku zamestnávateľa je 2% z platu zamestnanca podľa § 4 ods. 1 zákona 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, vrátane náležitostí, ktoré zamestnanec dostane v súvislosti s výkonom práce (náhrada za dovolenku - § 100 zákona č. 311/2001 Z. z. ZP v znení neskorších predpisov, § 138 ZP, dôležitá osobná prekážka v práci podľa § 141 ZP, prekážka na strane zamestnávateľa - § 142 ZP).
2. Výška príspevku zamestnávateľa je 2% z hrubej mzdy zamestnanca odmeňovaného v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. ZP.

lánok 52

Sociálny fond

1. Sociálny fond zamestnávateľ tvorí v súlade s § 3 zákona o sociálnom fonde, Kolektívnou zmluvou vyšieho stupňa a zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2019
 - povinným prídelením vo výške 1 % a
 - ďalším prídelením vo výške 0,30 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Sociálny fond bude tvorený a používaný podľa Smernice pre tvorbu a použitie sociálneho fondu dohodnutej medzi zamestnávateľom a odborom, ktorá je prílohou tejto KZ. Informatívna správa o tvorbe a použití prostriedkov sociálneho fondu za predchádzajúci rok bude predložená odborovej organizácii do 31. marca príslušného roku.
3. Zamestnávateľ poskytne podľa zásad pre použitie sociálneho fondu zamestnancom peňažné dary:
 - pri 20. ročnom pracovnom jubileu 300,00 EUR za podmienky trvania pracovnoprávneho vzťahu s Centrom pre deti a rodiny Komárno a s jeho právnymi predchodcami.

časť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

lánok 53

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (alež len šBOZP) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (alež len zákon č. 124/2006), zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (alež len zákon č. 355/2007 Z. z.) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

2. Zamestnávateľ vytvorí priaznivé pracovné podmienky pre svojich zamestnancov dôsledným dodržiavaním najmä:
 - a) Nariadenia Vlády SR . 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko,
 - b) Vyhlásenie Ministerstva zdravotníctva SR 259/2008 Z. z. o podrobnostiach o požiadavkách na vnútorné prostredie budov a o minimálnych požiadavkách na bytovný štandard a na ubytovacie zariadenia,
3. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplotou a chladom v zmysle Vyhlásenia MZ SR . 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplotou a chladom pri práci.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať podmienky stanovené pre zabezpečenie preventívnych lekárskech prehliadok zamestnancov v súvislosti s výkonom práce v zmysle platných predpisov. Ak zamestnávateľ požaduje absolvovanie lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci, účasť zamestnancov a fyzických osôb, ktoré sa uchádzajú o zamestnanie, je povinná. Náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu, vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu, uhrádza zamestnávateľ. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu na účel povinných lekárskech prehliadkach.

článok 54

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v prílohe . 1 zákona . 124/2006 Z. z. môže zastupovať najviac 50 zamestnancov. U ostatných zamestnávateľov môže jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov.
2. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
3. Zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť účasť na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokovať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvniť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zamestnávateľ je povinný predložiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k nim (napr. návrh koncepcie politiky BOZP, posudky o riziku, choroby z povolania, pracovné úrazy, poskytovanie OOPP).
4. Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť požívajú pracovnoprávnu ochranu obdobne ako členovia Výboru základnej odborovej organizácie.

as VIII.

Riešenie s afností a predchádzanie sporom

lánok 55

1. S cie om predchádza konfliktným situáciám a s afnosťiam sa zamestnávate zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom v rámci svojich možností bezplatné poradenstvo v oblasti pracovnoprávnej vrátane odme ovania za prácu a v oblasti sociálnej.
2. Postup pri individuálnych nárokoch bude nasledujúci:
S afnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy bude riešený bez zbyto ného odkladu na úrovni vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného). Ak s afnosť alebo spor nebudú vyriešené do 15 dní odo d a ich predloženia vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi bez zbyto ného odkladu zaobera zástupcovia zmluvných strán s cie om dospie k dohode. Ak s afnosť alebo spor nebudú vyriešené ani do 30 dní odo d a ich predloženia zástupcom zmluvných strán, zamestnanec sa môže obráti na príslušný orgán inpekcie práce alebo uplatni svoje nároky na súde.
3. Zamestnanec nesmie by na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vz ahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávate a s afnosť , flalobu alebo návrh na za atie trestného stíhania.
4. Kolektívny spor o plnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy bude riešený na úrovni vytvorenej komisie pri paritnom zastúpení každej zo zmluvných strán s cie om vyrieši spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pred uvedenou komisiou sa pri riešení sporu alej postupuje podľa zákona . 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

as IX.

Záveré né ustanovenia

lánok 56

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnos d om jej podpisu zmluvnými stranami a je ú inná d om nasledujúcim po dni jej zverejnenia do 31.12.2019.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dop a vo v-etkách jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnú každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpoveda najneskôr do 15 dní a v odpovedi sa vyjadri k tým astiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných o íslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
3. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skon ením platnosti tejto kolektívnej zmluvy za a rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.
4. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo d a jej uzavretia. Zamestnávate neodkladne po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpe í, aby bol jeden exemplár k dispozícii na pracovisku. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámi podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy. Ak o to zamestnanec požiada, umožní zamestnávate zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedyko vek nahliadnu .
5. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skon enia ich ú innosti.

6. V prípade, že po as platnosti tejto kolektívnej zmluvy dôjde k zmenám v-eobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že za nú bezodkladne rokova o zmene kolektívnej zmluvy a jej uvedení do súladu so v-eobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich ú inosti.
7. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v -tyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva exempláre.
8. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu pre ítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skuto nú vô u ju podpisujú.

V Komárne d a

.....

-tatutárny orgán zamestnávate a

.....

predseda odborovej organizácie

Príloha: Kolektívna zmluva vy—ieho stup a pre zamestnávate ov, ktorí pri odme ovaní postupujú pod a zákona . 553/2003 Z. z. o odme ovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na roky 2019 - 2020

<http://kozsr.sk/dokumenty/kzvs/>