

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 14.12.2022 medzi zmluvnými stranami

základnou organizáciou

Základná organizácia odborového zväzu PŠaV pri Centre pre deti a rodiny Bernolákovo (ďalej len „ZO OZ PŠaV pri CDR Bernolákovo“)

Trnavská 668/62

900 27 Bernolákovo

IČO 54 844 487

v zastúpení Mgr. Zuzanou Szabóovou, predsedkyňou ZO OZ PŠaV pri CDR Bernolákovo, oprávnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy

a

zamestnávateľom

Centrum pre deti a rodiny Bernolákovo (ďalej len „CDR Bernolákovo“)

Trnavská 668/62

900 27 Bernolákovo

IČO 00180271

v zastúpení Mgr. Timeou Selnekovičovou, riaditeľkou CDR Bernolákovo

PRVÁ ČASŤ

1 ÚVODNÉ USTANOVENIA

1.1 Spôsobnosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- a) ZO OZ PŠaV pri CDR Bernolákovo má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
- b) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu (ďalej len „KZ“) vyplýva z článku 2 stanov ZO OZ PŠaV pri CDR Bernolákovo zo dňa 15.07.2022, v zastúpení predsedkyňou Mgr. Zuzanou Szabóovou.
- c) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.01.1993. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa, Mgr. Timei Selnekovičovej, rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z jej funkcie riaditeľa CDR Bernolákovo ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
- d) Na účely tejto KZ sa môže používať na spoločné označenie ZO OZ PŠaV pri CDR Bernolákovo a zamestnávateľa CDR Bernolákovo označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“.

1.2 Uznanie základnej organizácie a zamestnávateľa

- a) Zamestnávateľ, v zmysle § 231 ZP, uznáva ZO OZ PŠaV pri CDR Bernolákovo ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ.
- b) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

1.3 Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- a) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- b) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
- c) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01.01.2023 a končí dňom 31.12.2027 vrátane, okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet zamestnávateľa.

1.4 Zmena kolektívnej zmluvy

- a) KZ a jej rozsah sa môže zmeniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
- b) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúca (nie rektroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľa. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

1.5 Archivovanie kolektívnej zmluvy

- a) Zmluvné strany archivujú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

1.6 Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi základnej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- b) Základná organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní odo dňa jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Základná organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 15 dní od požiadania.
- c) Novo prijatých zamestnancov oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. (2) ZP do 30 dní od vzniku pracovného pomeru.

DRUHÁ ČASŤ

2 PRACOVNÉ PODMIENKY A PODMIENKY ZAMESTNÁVANIA

2.1 Príplatok za zmenu

- a) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v trojzmennej a nepretržitej prevádzke príplatok za zmenu (§ 13 OVZ), ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne a prácu vykonáva vo všetkých troch zmenách.

2.2 Osobný príplatok

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku (§ 10 OVZ) na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca ako za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ, aj na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- b) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.
- c) O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- d) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so základnou organizáciou návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

2.3 Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla a príplatok za vedenie služobného motorového vozidla

- a) Zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie (§ 14b ods. (1) OVZ) na účely plnenia pracovných úloh, ak starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a jeho vedenie je nad rámec pracovných povinností, patrí príplatok mesačne vo výške 20,- eur.
- b) Zamestnancovi, ktorý skutočne jazdí služobným motorovým vozidlom (§ 14b ods. (2) OVZ), zamestnávateľ prizná príplatok za vedenie služobného motorového vozidla vo výške 10,- eur mesačne.

2.4 Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prizná zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov v sume jeho jedného funkčného platu (§ 20 ods. (1) písm. c)).

2.5 Výplata platu, preddavku na plat a zrážky z platu

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- b) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat posielat' na osobné účty zamestnancom, ktorí si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

2.6 Odstupné a odchodné

- a) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo písm. f) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:
 - dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - štvornásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - päťnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - šesťnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- b) Zamestnancovi patrí v zmysle § 76a ZP odchodné:
 - pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
 - Uvedené musí zdokladovať predložením rozhodnutia o priznaní nároku zo Sociálnej poisťovne.

2.7 Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa § 7 ods. (4) OVZ určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky

započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

2.8 Pracovný čas zamestnancov

- a) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania- a v zmysle § 85 ods. (8) ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
- b) U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa stanovuje pracovných čas na 36 a ¼ hodiny týždenne.
- c) U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke sa pracovný čas ustanovuje na 35 hodín týždenne.
- d) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok, počas zhoršených klimatických podmienok, kedy teplota ovzdušia presiahne 30 °C sa zamestnávateľ zaväzuje:
 - skrátiť denný pracovný čas zamestnancov, ak to prevádzkové dôvody zamestnávateľa dovoľia, v rozsahu 1/5, pričom tento sa mu riadne zarátava do odpracovaného času,
 - zabezpečiť pitný režim zamestnancom na náklady zamestnávateľa.

2.9 Konto pracovného času

- a) Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov zavádza konto pracovného času. Konto pracovného času je spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času.
- b) Pri uplatňovaní konta pracovného času môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas tak, že v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas (kladný účet konta pracovného času), a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu nebude vykonávať vôbec (záporný účet konta pracovného času). Priemerný týždenný pracovný čas vrátane kladného konta pracovného času a práce nadčas nesmie presiahnuť 48 hodín v období najviac 12 mesiacov.
- c) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi základnú zložku platu, ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca. Poskytovaním základnej zložky platu nie je dotknutá povinnosť zamestnávateľa poskytovať ďalšie zložky platu, ak táto povinnosť vyplýva zo ZP, OVZ, osobitných predpisov, pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy.
- d) Pri uplatňovaní konta pracovného času je zamestnávateľ povinný viesť účet konta pracovného času, na ktorom eviduje rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca.

- e) Ak sa konto pracovného času uplatňuje u zamestnanca s kratším pracovným časom, vychádza sa z kratšieho pracovného času.
- f) Vyrovnávacie obdobie konta pracovného času sa ustanovuje na obdobie 6 mesiacov.
- g) Ak má zamestnanec kladný účet konta pracovného času, zamestnávateľ mu prednostne umožní čerpať účet konta pracovného času pred dovolenkou.

2.10 Dovoľenka na zotavenie

- a) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa výmera dovolenky na zotavenie ustanovuje nasledovne:
 - zamestnanci do 33 rokov veku 6 týždňov ročne, pričom pri odpracovaní 2 rokov u zamestnávateľa im prináleží 7 týždňov bez ohľadu na vek,
 - zamestnanci do 33 rokov veku 7 týždňov ročne, ktorý sa trvale starajú o dieťa/deti
 - zamestnanci nad 33 rokov veku 7 týždňov ročne,
 - pedagogický a odborní zamestnanci 9 týždňov ročne.

2.11 Zdravotná starostlivosť

- a) V oblasti zdravotnej starostlivosti o zamestnancov sa zamestnávateľ zaväzuje:
 - umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady,
 - vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
 - poskytnúť jedenkrát za kalendárny rok zvýhodnenú výšku náhrady príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca (§ 8 Zákona č. 462/2003 Z. z.) vo výške:
 - 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca v období od prvého dňa do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca,
 - 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.
 - v ďalších prípadoch dočasnej pracovnej neschopnosti počas kalendárneho roka je výška náhrady príjmu vo výške:
 - 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca v období od prvého dňa do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca,
 - 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.
- b) Zvýhodnenú výšku náhrady príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti je zamestnanec povinný písomne požiadať do konca mesiaca, v ktorom dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca začala.
- c) Náhrada príjmu sa poskytuje výlučne zamestnancom, ktorí nevykonávajú prácu vo verejnom záujme v rámci národných projektov.

2.12 Stravovanie

- a) Zamestnávateľ bude poskytovať zamestnancom príspevok na stravovanie, resp. elektronické stravovacie poukážky na každý pracovný deň, vrátane prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej absencie.
- b) Dočasná pracovná neschopnosť, ošetrovanie člena rodiny a dovolenka sa nepovažuje za pracovný deň.
- c) Zamestnávateľ sa zaväzuje na stravu zamestnancom prispievať aj zo sociálneho fondu.

2.13 Tvorba a čerpanie sociálneho fondu

- a) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne a celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - povinným prídelom vo výške 1%
 - ďalším prídelom vo výške 0,5%zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- b) Podrobnejšie je upravená tvorba a čerpanie sociálneho fondu v internej norme č. 17/2022 Tvorba a čerpanie sociálneho fondu.

2.14 Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na doplnkovom dôchodkovom sporení (ďalej len „DDS“) mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, a to 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na DDS, v prípade, že si zamestnanec platí sumu minimálne 5,00 € mesačne.
- b) V prípade, ak si zamestnanec prispieva na DDS sumou vyššou ako 15,00 €, maximálne 20,00 € mesačne, zamestnávateľ mu prispieva sumou 30,00 € mesačne.
- c) V prípade, ak si zamestnanec prispieva na DDS sumou vyššou ako 21,00 € mesačne, zamestnávateľ mu prispieva sumou 35,00 € mesačne.
- d) Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcich viet.

2.15 Dôležité osobné prekážky v práci

- a) Zamestnávateľ poskytne podľa § 141 ods. (2) písm. e ZP dva dni pracovného voľna s náhradou mzdy na účel vybavovania a účasti na vlastnej svadbe.

2.16 Predĺžovanie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru pre pracovníkov Národných projektov

- a) Predĺžovanie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú medzi tým istým zamestnávateľom a zamestnancom nad zákonnú dvojročnú hranicu je možné, ak existuje dôvod na jeho predĺženie vymedzený v ustanovení § 48 ods. (4) ZP.
- b) Podľa § 48 ods. (4) písm. d) ZP reťazenie pracovného pomeru na dobu určitú – zamestnávateľ môže v zmysle tohto ustanovenia uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú na všetky pracovné pozície vzniknuté v rámci európskych projektov, ktoré sú zazmluvnené na obdobie nad rámec zákonníka práce (na viac ako dva roky) a to maximálne na dobu trvania projektu.

TRETIA ČASŤ

3 ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

3.1 Plnenie záväzkov a práv

- a) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv vyplývajúcich z tejto KZ jedenkrát ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ a to do 15. februára príslušného roku nasledujúcim po roku, za ktorý sa hodnotenie vykonáva.
- b) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných vyhotoveniach.
- c) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto si túto kolektívnu zmluvu prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

3.2 Zabezpečenie činnosti ZO OZ PŠaV pri CDR Bernolákovo

- a) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinností vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej potrebné zabezpečenie podľa požiadaviek v rámci svojich prevádzkových možností.
- b) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie nasledovne:
 - predseda – päť dní v roku
 - členovia výboru vrátane predsedu – jednu hodinu mesačne.

V Bernolákove, dňa 14.12.2022

.....
Mgr. Zuzana Szabóová
predsedníčka ZO OZ PŠaV
pri CDR Bernolákovo

.....
Mgr. Timea Selnekovičová
riaditeľka CDR Bernolákovo