

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

zmluvné strany:

**Centrum pre deti a rodiny Poprad
zastúpené poverenou riaditeľkou**

[Redacted]

a

**Základná organizácia - Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy
Závodný výbor, Centrum pre deti a rodiny zastúpený predsedom [Redacted]**

[Redacted]

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

rúro

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

pre zamestnancov podľa 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

na rok 2021

(Ďalej len „kolektívna zmluva“)

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Kolektívna zmluva na rok 2021 je uzatvorená v súlade s ustanovením § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), ustanovením § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a v súlade s

Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2021.

2. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu vo verejnom záujme k zamestnávateľovi Centrum pre deti a rodiny Poprad, na jednej strane a zamestnancami Centra pre deti a rodiny na druhej strane.

Článok 2

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, vytvárať priaznivejších podmienok, vrátane platových podmienok pri vykonávaní práce vo verejnom záujme. Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Časť II.

Vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 1

1. Zamestnávateľ uznáva Závodný výbor – Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy Centra pre deti a rodiny Poprad za oprávnených zástupcov všetkých zamestnancov, uznáva právo odborov vyplývajúce z predpisov upravujúcich prácu vo verejnom záujme a pracovnoprávne vzťahy ako aj tejto kolektívnej zmluvy.
2. Príslušným odborovým orgánom, ktorý kolektívne vyjednáva, uzatvára kolektívnu zmluvu a kontroluje plnenie záväzkov z uzatvorenej kolektívnej zmluvy je závodný výbor. Príslušným odborovým orgánom, prostredníctvom ktorého sa zamestnanci zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok je v Centre pre deti a rodiny závodný výbor základnej organizácie. Prostredníctvom závodného výboru základnej organizácie sú zamestnanci oprávnení uplatňovať svoje práva pri spolupráci, prerokovaní, práve na informácie a kontrolnej činnosti.

Článok 2

1. Zamestnávateľ umožní základnej organizácii na prevádzkovú činnosť bezplatne využívať dostupné technické vybavenie a uhrádza náklady spojené s jeho údržbou a prevádzkou. V odôvodnených prípadoch v súvislosti s plnením úloh základnej organizácie, poskytne zamestnávateľ členom jednotlivých orgánov základnej organizácie na nevyhnutný čas službu na vozidlo.
2. Zamestnávateľ poskytne členom základnej organizácie na činnosť odborovej organizácie pracovné resp. služobné voľno s náhradou mzdy v nevyhnutne potrebnom rozsahu. Rozdeľuje pracovné resp. služobné voľno medzi jednotlivými členmi základnej organizácie predkladá mesačne zamestnávateľovi predsedovi závodného výboru najneskôr do posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca.
3. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či členovia výboru využívajú poskytnuté pracovné

voľno podľa ods. 2 na účel, na ktorý bolo pracovné voľno poskytnuté.

Článok 3

Závodný výbor základnej organizácie uplatní právo kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, podmienok vykonávania práce vo verejnom záujme, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi závodný výbor zamestnávateľovi minimálne 15 dní pred jej uskutočnením.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a šimnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať práva ochranu funkcionárov základnej organizácie.

Článok 5

Základné organizácie uznávajú právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vyžadovať dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Časť III.

Podmienky vykonávania práce vo verejnom záujme a pracovnoprávne vzťahy

Článok 1

Zamestnávateľ je oprávnený vydať nový pracovný poriadok alebo vykonať zmeny v platnom pracovnom poriadku výlučne na základe predchádzajúceho súhlasu závodného výboru. V opačnom prípade je daný úkon postihnutý absolútnou neplatnosťou.

Článok 2

1. Dĺžka vyžadovaného pracovného času (ďalej len „pracovný čas“) zamestnanca je 37,5 hodín týždenne.
2. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa pre zamestnancov práce vo verejnom záujme zavádza pružný pracovný čas v zmysle § 88 Zákonníka práce.
3. Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako mesačné. Rozhodujúcim obdobím na posúdenie splnenia podmienok pracovného fondu a pracovného času podľa tejto kolektívnej zmluvy je obdobia, ktorého začiatkom je prvý pracovný deň prísušného kalendárneho mesiaca a ktorého koncom je posledný pracovný deň príslušného kalendárneho mesiaca. U zamestnanca vykonávajúceho prácu vo verejnom záujme, ktorého pracovný pomer vznikol v priebehu mesiaca, počíta sa pomerná časť.

4. Zamestnancovi vykonávajúcemu prácu vo verejnom záujme sa počas základného pracovného času poskytuje prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.
5. Ostatné podmienky uplatňovania pružného pracovného času upravuje vnútorný riadiaci predpis zamestnávateľa.

Článok 3

1. Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
2. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi výnimočne, v odôvodnených prípadoch, čerpanie jedného dňa dovolenky aj v dvoch častiach za podmienok:
 - obojve časti jedného dňa dovolenky musia byť vyčerpané v rámci toho kalendárneho mesiaca, keď bolo čerpanie prvej časti dovolenky povolené /schválené/.
 - zamestnanec je povinný vyznačiť opustenie pracoviska z dôvodu čerpania ½ dňa dovolenky v dochádzkovom systéme.
 - za sledovanie čerpania jedného dňa dovolenky v častiach, zodpovedá priamy nariadený zamestnanec
 - ½ dňa dovolenky nie je možné kombinovať s iným prerušením pracovného času.

Článok 4

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň nad rozsah ustanovený Zákonníkom práce pri úmrtí dieťaťa, manžela, manželky, rodiča alebo rodiča manžela/manželky, súrodenca a inej osoby, ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti (§ 40 ods. 5 Zákonníka práce)
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň nad rozsah ustanovený Zákonníkom práce pre nasledujúce prípady:
 - a) pri celodennom vyšetrení alebo ošetrovaní zamestnanca v zdravotníckom zariadení (§ 141 ods. 2 písm. a) bod 1 a 3 Zákonníka práce).
 - b) pri celodennom sprevádzaní podľa § 141 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce.
3. Ak vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení alebo ak sprevádzanie ročného príslušníka zamestnancom do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie trvá celý deň, za výkon práce sa považuje čas zodpovedajúci prírodnému dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pružného pracovného času zamestnanca, teda 7,5 hod.

Článok 5

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy:
 - na jeden pracovný deň v prvý deň školského roka, ak sa stara o dieťa nastupujúce do prvého ročníka základnej školy, spre. áznenie zamestnanec preukáže rozhodnutím školskej o prijatí dieťaťa do 1. ročníka základnej školy.
 - na jeden pracovný deň v deň darovania krvi (§ 138 ods. 2 Zákonníka práce), v prípade ak lekár neurčí, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje nad jeden pracovný

- deň, najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu sestry na odber. Ak nedôjde k odberu, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci.
- na jeden pracovný deň v deň narodenia dieťaťa zamestnancovi na prevoz matky do zdravotníckeho zariadenia, sprevádzanie alebo účasť na pôrode a nevyhnutný čas odpočinku po pôrode, zamestnanec preukáže túto skutočnosť rodným listom dieťaťa,
 - na jeden pracovný deň pred dňom konania svadby v prípade, ak sa vlasná svadba koná v sobotu (§ 141 ods. 2 pís. e) Zákonníka práce).
2. Zamestnávateľ na základe žiadosti poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady mzdy:
- na jeden pracovný deň počas trvania školského roka, mimo obdobia prázdnin, ak sa stará o dieťa vo veku do 15 rokov (bez ohľadu na počet detí plniacich povinnú školskú dochádzku).
3. Zamestnávateľ na základe žiadosti poskytne v kalendárnom roku osamelej matke a osamotnenému otcovi starajúcim sa o dieťa do 15 rokov veku alebo zamestnancovi, starajúcemu sa o ťažko zdravotne postihnuté dieťa, alebo o ťažko zdravotne postihnutého príslušníka rodiny pracovné voľno s náhradou mzdy v dĺžke piatich pracovných dní v prípade, ak zamestnanec má vyčerpanú riadnu dovolenku.
4. V súlade s ustanovením § 145 ods. 2 Zákonníka práce, ak kolektívna zmluva pri preukázaní v práci na strane zamestnanca ustanoví presnú dĺžku nevyhnutne potrebného času, za ktorý zamestnancovi patri pracovné voľno, považuje sa ako výkon práce celý tento čas za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času zamestnanca, teda 7,5 hod.

Článok 6

1. Zamestnávateľ vypláta zamestnancovi, s ktorým ukončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 2 Zákonníka práce vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca.
2. Zamestnávateľ vypláta zamestnancovi odstupné po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa.
3. Skôr než by došlo k skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom z dôvodu organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení, využije všetky možnosti jeho ďalšieho zamestnania.

Článok 7

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného posledne priznaného funkčného platu ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení. Zamestnávateľ poskytne odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného posledne priznaného funkčného platu zamestnancovi, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa po predložení rozhodnutia o priznaní nároku.
3. Pri prvom skončení zamestnaneckého pomeru po preukazaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok sa poskytne zamestnancovi odmena vo výške jedného funkčného platu, ak jeho pracovný pomer v Centre pre deti a rodiny neprád trval najmenej 10 rokov.

Článok 8

1. Zamestnávateľ príspeva na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú účastnícku (zamestnaneckú) zmluvu podľa zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčtovaných na doplnkovom dôchodkovom sporení.
2. Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie sa poskytuje zamestnancovi, ktorý si prispel na doplnkové dôchodkové sporenie sumou minimálne 3 € v aktuálnom mesiaci a nie je zamestnancom, ktorý:
 - a) je na rodičovskej dovolenke,
 - b) čerpá neplatené voľno celý mesiac,
 - c) z dôvodučasnej pracovnej neschopnosti neodpracoval v mesiaci ani jeden deň.
3. Zamestnávateľ príspeva na doplnkové dôchodkové sporenie:
 - a) zamestnancovi špecifikovanému v bodoch 1 a 2, ktorého pracovný pomer, alebo pracovný pomer u zamestnávateľa trvá menej ako jeden rok:
 - aa) sumou 20 € mesačne, ak si zamestnanec prispel na doplnkové dôchodkové sporenie v aktuálnom mesiaci sumou menšou ako 10 €.
 - ab) sumou 25 € mesačne, ak si zamestnanec prispel na doplnkové dôchodkové sporenie v aktuálnom mesiaci sumou najmenej 10 €.
 - b) zamestnancovi špecifikovanému v bodoch 1 a 2, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá najmenej jeden rok:
 - ba) sumou 20 € mesačne, ak si zamestnanec prispel na doplnkové dôchodkové sporenie v aktuálnom mesiaci sumou menšou ako 10 €.
 - bb) sumou 33 € mesačne, ak si zamestnanec prispel na doplnkové dôchodkové

spomínané v aktuálnom mesiaci sumou najmenej 10 €.

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

Článok 9

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku, odmenu v sume jeho jediného posledne priznaného funkčného platu.

Článok 10

V zmysle § 47 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné pri vykonávaní prác v rámci národných projektov a iných projektov, ktoré zamestnávateľ realizuje.

Článok 11

V súlade so zásadou rovnakeho zaobchádzania sa v pracovnom pomere alebo obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov ich pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, zdravotného postavenia, veku alebo sexuálnej orientácie. Zásada rovnakeho zaobchádzania sa uplatňuje v spojení s právami fyzických osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach:

- a) prístupu k zamestnaniu, povolaniam, povolaniu, mej zárobkovej činnosti alebo funkcii (ďalej len "zamestnaniu") vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania,
- b) výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní, vrátane odmenovania, funkčného postupu v zamestnaní a prerušenia,
- c) možnosti odborného vzdelávania, ďalšieho odborného vzdelávania a účasti na prijímaní ďalších opatrení na túto časť, vrátane prístupu k poradenstvu pre výber zamestnania a zineru zamestnania alebo
- d) členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách zaraďujúcich osoby podľa ich profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú.

Článok 12

Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnanca začínať sledovať zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektrofaxové pošty odoslané z pracovnej elektronickej adresy a doručenú na túto adresu bez toho, aby zamestnanec o tomto upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať s odborovou organizáciou rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia ako aj dobu trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia ako

zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výhone práce vo verejnom záujme na rok 2021, povinným prídedom vo výške 1 % a ďalším prídedom vo výške 0,25 % zo súčtu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2. Tvorbou, čerpanie a zásady pre používanie sociálneho fondu porokuje zamestnávateľ so závodným výborom a upraví vo vnútornej riadiacom predpise zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ poskytne výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu po ukončení kalendárneho štvrtroka.

Článok 7.

Záverčné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2021, nadobúda účinnosť 1. marca 2021 a končí 31. decembra 2021.

Článok 2

Každá zo zmluvných strán môže navrhovať zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Zmeny a doplnky tejto kolektívnej zmluvy prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní zmluvnými zástupcami zmluvných strán a ich zverejnení v Centrálnom registri zmlúv podľa § 5a ods. 5 písm. b) zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

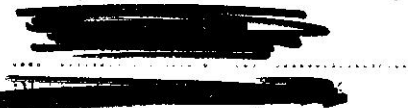
Článok 4

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy budú poľudne vyhodnocovať vyjednávajú na požiadanie jednej zo zmluvných strán.

Článok 5

Kolektívna zmluva je vypracovaná v šiestich jazykových verziách, z ktorých každá zo zmluvných strán obsahuje dve vyhotovenia.

V Poprade, dňa 22.02.2021



Poverený zástupca ODP



predseda základnej odb. organizácie

Org. číslo 73-2493-007
ZO - Odborového zväzu
pracovníkov školstva a vedy
ZÁVODNÝ VYBOR
Detský domov Poprad
Pavlova 4375/11, 058 01 Poprad