
Kolektívna zmluva

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Centre pre deti a rodiny Gelnica, v zastúpení Máriou Sorokovou splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 ods. 2 písmeno b) stanov základnej organizácie

a

Centrom pre deti a rodiny Gelnica so sídlom v Gelnici, Hlavná č.50, 056 01 Gelnica, zastúpeným PaedDr. Annou Zajacovou, riaditeľkou CDR /ďalej Zamestnávateľ/.

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.7 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa zariadenia, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“ namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov „ZVZ“, namiesto Kolektívnej zmluvy na rok 2022 „KZ“, namiesto označenia Centrum pre deti a rodiny „CDR“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán v súlade s KZ vyššieho stupňa.
2. KZ nadobúda platnosť dňom podpisu obidvoma zástupcami zmluvných strán a účinnosť nasledujúci deň po zverejnení v CRZ Platí do uzavretia novej KZ.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“, a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú vyššie finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok **2022** a Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie Kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej podpísania.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z KZ

Článok 1

Profesionálna náhradná rodina

PNR bude odmeňovaná podľa ustanovení ZP alebo usmernenia ÚPSVaR v Bratislave. Výška náhrady príjmu je pri 1. a 2. dočasnej práceneschopnosti do 10. dňa dočasnej práceneschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu zákona č. 462/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov a pri každej ďalšej dočasnej práceneschopnosti bude zamestnávateľ postupovať podľa § 8 ods. 1 zákona č. 462/2003 Z.z. Profesionálnemu náhradnému rodičovi zamestnávateľ vyplátí odmenu pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku vo výške jeho mzdy. Odchodné PNR zamestnávateľ vyplátí po splnení zákonných podmienok v sume jeho dvoch funkčných plátov § 76a ZP. Dovoľenka PNR je určená § 104 ZP v znení neskorších predpisov.

Článok 2

Tarifný plat

Zákon 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov a Nariadenia vlády č. 318/2018 Z.z. a Zákona č. 138/2019 o pedagogických a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov

Zamestnancovi zaradenému do platovej triedy podľa § 5 patrí tarifný plat v sume platovej triedy ustanovenej pre platovú triedu a platový stupeň, do ktorých je zaradený, a to podľa platných tabuliek. Tarifný plat pedagogických a odborných zamestnancov je určený podľa zaradenia do platovej triedy a platnej tarify.

Tarifný plat zamestnanca, ktorý je zaradený v stupnici platových taríf pre niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ekonomický zamestnanec, zamestnanec, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, pomocný vychovávateľ, pomocný vychovávateľ s ekonomickou agendou, sociálny pracovník) sa určí nasledovne:

- a) pri nástupe do zamestnania je zaradený do platového stupňa podľa započítanej praxe, okrem zamestnancov s prevahou fyzickej práce zaradených do 1. až 3. platovej triedy, ktorí budú zaradení do 14. PT po uplynutí skúšobnej doby.
 - b) po odpracovaní 24 mesiacov je zaradený do 14. platového stupňa.
- Podmienkou zaradenia do 14. platového stupňa je pracovný pomer na dobu neurčitú.

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. júla 2022 o 3%. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 3

Príplatky

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v prevádzke s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom pri splnení zákonných podmienok príplatok v sume 10 € §13 ZVZ.
2. Zamestnávateľ vyplatí mesačne osobné príplatky zamestnancom za predpokladu splnenia kritérií na priznanie osobných príplatkov. Osobný príplatok zamestnávateľ zníži, alebo zvýši zamestnancovi, ak sa zmenia podmienky na jeho poskytovanie.
3. Výška náhrady príjmu pri 1. a 2. dočasnej práceneschopnosti zamestnanca je v období 1.dňa dočasnej práceneschopnosti do 10. dňa dočasnej práceneschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu (z. 462/2003 Z.z. § 8 ods.2 v znení neskorších predpisov) a pri každej ďalšej dočasnej práceneschopnosti zamestnanca bude zamestnávateľ postupovať podľa z. 462/2003 Z.z. § 8 ods.1.

Článok 4

Odmeny

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu § 20 ods.1 pís. c) ZVZ v znení neskorších predpisov.

Článok 5

Odchodné a odstupné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi po splnení zákonných podmienok odchodné v sume jeho dvoch funkčných platov podľa § 76a ZP a bod 5 KD.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné v súlade so ZP podľa § 76.

Tretia časť

Článok 1

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na vyriešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce a sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

Článok 2

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavenie ich sťažností

Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne podľa zákona o sťažnostiach. Za týmto účelom je vypracovaný podrobnejší postup riešenia sťažností zamestnancov vo vnútornej smernici na vybavovanie sťažností tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

Článok 3

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

Zamestnávateľ pre činnosť odborovej organizácie poskytne priestory, možnosť telefonovania a elektronickej pošty v nevyhnutných prípadoch a uhrádza náklady s tým spojené.

Článok 4

Náklady na kolektívne vyjednávanie

Zmluvné strany budú spoločne pôsobiť na zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní, aby prispievali na kolektívne vyjednávanie za účelom uzatvorenia KZ v sume 10 € za rok. Zmluvné strany sa dohodli, že príspevok na kolektívne vyjednávanie sa uhrádza do pokladne odborovej organizácie do 30. júna 2022. Odborová organizácia môže tieto prostriedky čerpať len po dohode so zamestnávateľom. V rámci plnenia záväzkov z KZ odborová organizácia informuje písomne o čerpaní daných prostriedkov.

Článok 5

Súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu (§ 136 ZP), na základe pozvánky a potvrdenia o účasti.

Článok 6

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

Článok 7

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 145, §147 a §148 ZP a zák. NR č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:
 - a) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, tak vedúcich pracovníkov, ako aj ostatných pracovníkov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - b) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenia BOZP,
 - c) zabezpečovať potrebné ochranné osobné prostriedky, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické, ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
 - e) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovnoprávných predpisov bezplatné používanie potrebných OOP, umývacie, čistiace, dezinfekčné prostriedky, pracovný odev, pracovnú obuv,
 - f) vydávať zoznam poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 8

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v súlade s § 149 ZP.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
 - 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - 1x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov v znení neskorších predpisov.

Článok 9

Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.(§ 74 ZP)

Článok 10

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) v rámci zdravotníckej starostlivosti zabezpečiť dodržiavanie intervalu preventívnych lekárskeho prehliadok zamestnancov v zmysle platných noriem,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem.

Článok 11

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie formou finančného príspevku na účet zamestnanca, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu. Za pracovnú zmenu sa považuje pre tento účel výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č.283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov do výšky 0,35 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 12

Starostlivosť o zamestnancov

1. ZO OZ bude pôsobiť na zamestnancov, aby používali osobné ochranné prostriedky v rámci účelu ich pridelenia.
2. Rekondičný pobyt na účel zotavenia v čase mimo prevádzky CDR bude zahrnutý do pracovného času zamestnanca v dĺžke jedného pracovného dňa.
3. Zamestnávateľ poskytne po dohode s OZ darčekové poukážky, ktoré budú použité na regeneráciu pracovnej sily.

Článok 13

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku **a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa**. Dovolenka vychovávateľov a odborných zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
2. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku kalendárneho roka 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods.3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. /KD bod 3/

Článok 14

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne.
2. Konkretizácia pracovného času sa upraví v pracovnom poriadku zamestnávateľa a po predchádzajúcom súhlase s odborovým orgánom (§ 84 ZP).

Článok 15

Prestávky v práci

Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času, to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom (§ 91 ods.5 ZP).

Článok 16

V zmysle § 48 ods.4 písm. d) ZP 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.

17

Sociálny fond

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelenom vo výške 1%
- b) ďalším prídelenom vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 18

Doplňkové dôchodkové sporenie

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 2,5 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Štvrtá časť

Záverečné ustanovenia

Článok 1

- 1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať 1x za rok najneskôr do 15.februára v príslušnom roku.
- 2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
- 3. Táto zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oboma zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po zverejnení v Centrálnom registri zmlúv.

V Gelnici, dňa: 28.01.2022

základná organizácia

štatutárny zástupca/zamestnávateľ