

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROK 2022

uzatvorená medzi zmluvnými stranami v súlade s § 231 Zákonníka práce
a zákona č. 2/1991 Z.z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

Zmluvné strany:

1. **Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri CDR Sabinov – O.č. 73-2496-007,**
17. novembra 360/2, 083 01 Sabinov

Zastúpené: **Mgr. Annou Efstathopoulos,**
splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatváranie
kolektívnej zmluvy podľa článku 2 , bod 2, odst. b)1 stanov základnej
organizácie a na základe plnomocnenstva zo dňa 29.3.2022 (ďalej len
„odborová organizácia“)

a

2. **Centrum pre deti a rodiny Sabinov** (ďalej len *„Centrum“*),
17. novembra 360/2, 083 01 Sabinov,

Zastúpené **PhDr. Mgr. Dankou Onuferovou,**
riaditeľkou Centra (ďalej *„zamestnávateľ“*)

uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu na rok 2022

PRVÁ ČASŤ **Všeobecné ustanovenia**

Článok 1

1. Kolektívna zmluva na rok 2022 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 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 2022.*
2. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.

Článok 2

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. Oprávnenie rokovať, vyjednávať a uzatvárať túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku č. 2, bod 2, odst. b) 1 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 29.03.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy Mgr. Anna Efstathopoulos, predsedu odborovej organizácie. Plnomocnenstvo zo dňa 29.03.2022 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa č. 1506/93 zo dňa 04.10.1993 a následných dodatkov č. 1 až 10. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie štatutárneho orgánu 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“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“, Kolektívna zmluva 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 2022 „KZVS“.

Článok 3

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných partnerov

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle ustanovení § 2 ods. 2 a § 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní a ustanovení § 110, § 229 ZP a § 231 odst.1 ZP, ako zmluvného partnera na rokovanie, vyjednávanie a uzatvorenie KZ odborovú organizáciu, ktorá je zástupcom zamestnancov u daného zamestnávateľa. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie, vyjednávanie a uzatvorenie KZ.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii na prevádzkovú činnosť bezodplatne využívať disponibilné technické vybavenie a uhrádza náklady spojené s jeho údržbou a prevádzkou. V odôvodnených prípadoch v súvislosti s plnením úloh odborovej organizácie, poskytne zamestnávateľ členom výboru odborovej organizácie na nevyhnutne potrebný čas služobné vozidlo.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasti na odborárskom vzdelávaní v rámci pracovného času najviac 4 dni/rok pre člena výboru. Nad rámec uvedeného času zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v zmysle ust. § 136, § 137 ods. 3, § 138 a § 240 ods.1a 2 ZP.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy člena odborovej organizácie na základe jeho predchádzajúceho písomného súhlasu o dohode o zrážkach zo mzdy. Zamestnávateľ vykoná zrážku zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu, vždy do 20. dňa v mesiaci.
6. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti, uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.
7. Zamestnávateľ vopred **prerokuje** so zástupcami zamestnancov najmä:
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - organizačné zmeny, koncepcné zmeny,
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,za týmto účelom zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.
8. Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. Prerokovanie sa uskutočňuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.
9. Odborová organizácia rešpektuje právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vyžadovať dodržiavanie pracovnej disciplíny.

10. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nepripusti akékoľvek postihy za členstvo v odboroch a za výkon funkcií v odboroch.
11. Predsedovi umožní upraviť rozvrhnutie pracovného času tak, aby sa mohol zúčastňovať na rokovaní výboru Rady OZ PŠaV SŠaZ.
12. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutie zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
13. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia (porady vedenia) zástupcu odborovej organizácie, pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu.

Článok 4 **Pôsobnosť, platnosť a účinnosť KZ**

1. Táto KZ upravuje:
 - **postavenie odborovej organizácie a vzájomné vt'ahy zmluvných strán,**
 - **pracovné podmienky a podmienky zamestnávania**
 - **sociálnu oblasť**
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere a týka sa aj zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní . KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
3. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu (v podmienkach Centra ide o profesionálnych náhradných rodičov) sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce, ustanovenia týkajúce sa dovolenky.
4. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami.

Článok 5 **Zmena Kolektívnej zmluvy**

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu a rozpočtových opatrení na príslušný kalendárny rok. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.

Článok 6 Archivovanie KZ

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

Článok 7 Oboznámenie zamestnancov s KZ

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch kópiách ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia so zamestnancami dohodne predseda OZ s riaditeľom Centra. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

Článok 1 Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne, bez prestávky na odpočinok a jedenie.
2. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách, alebo v nepretržitej prevádzke je pracovný čas 35 hodín týždenne bez prestávky na odpočinok a jedenie.
3. Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22.00 hod. a 6.00 hod. v zmysle § 98 ods. 1 ZP.
4. Zamestnávateľ môže zamestnancovi nariadiť prácu nadčas za podmienok uvedených v 97 ZP.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnanci, ktorí zabezpečujú starostlivosť na samostatných usporiadaných skupinách majú pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne na jednotlivé týždne na obdobie štyroch mesiacov. Priemerný týždenný pracovný čas počas tohto obdobia nesmie pri tom presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas. Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín.

6. Za prácu nadčas čerpá zamestnanec náhradné voľno, ktoré po vzájomnej dohode zamestnávateľ poskytne počas 3 nasledujúcich kalendárnych mesiacov alebo výnimočne, v inom dohodnutom čase. Ak zamestnanec nepožiadá zamestnávateľa o čerpanie náhradného voľna, po uplynutí 3 mesiacov zaniká právo na náhradné voľno.
7. Prestávka na odpočinok a stravovanie trvá v časovom intervale 30 min. v prípade, že pracovná zmena je dlhšia než 6 hodín. Prestávka sa nezapočítava do pracovného času.

Článok 2 Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je najmenej 6 týždňov.
2. Dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov je 9 týždňov v kalendárnom roku.
3. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi výnimočne v odôvodnených prípadoch čerpanie jedného dňa dovolenky v dvoch častiach a to za podmienok:
 - Obidve časti jedného dňa dovolenky musia byť vyčerpané v rámci jedného kalendárneho mesiaca. V takomto prípade má zamestnanec nárok na jeden stravný lístok resp. finančný príspevok od zamestnávateľa viazaný na jeden dovolenkový deň.
 - Za sledovanie čerpania jedného dňa dovolenky v častiach, zodpovedá priamy nadriadený zamestnanec, na SUS vychovávateľ poverený koordinovaním SUS.
 - Kombinovanie ½ dňa dovolenky nie je možné kombinovať s iným prerušením pracovného času.
 - Zamestnanec je povinný vyznačiť opustenie pracoviska z dôvodu čerpania ½ dňa dovolenky v knihe evidencie dochádzky.

Článok 3 Mzdová podmienky

1. Mzdové podmienky v Centre vychádzajú z platnej legislatívy a sú upravené vo Vnútornej mzdovom predpise.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr v desiaty deň po skončení predchádzajúceho mesiaca.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat posielat' na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
4. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. júla 2022 o 3%. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona odmeňovaní nebude mať nepriaznivý

vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.
(KZ vyššieho stupňa na rok 2022)

5. Zamestnávateľ môže 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 by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ). (KZ vyššieho stupňa na rok 2022)
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63, ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.
7. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopností vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
8. Zamestnávateľ prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú účastnícku zmluvu podľa Zákon č.50/2004 Zz o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie, bude predstavovať sumu 3% z objemu zúčtovaného platu zamestnanca zúčastneného na DDS mesačne, na daný rok platnosti KZ.
9. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
10. Zamestnávateľ poskytne v zmysle § 20 ods. 1, písm. c) odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku v sume jedného funkčného platu.
11. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi osobný príplatok v zmysle § 10 zákona č. 553/2003 Z.z.
12. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.
13. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v rámci finančných možností Centra odmenu za kvalitné plnenie pracovných úloh.

Článok 4

Pracovný pomer na určitú dobu

1. Zmluvné strany sa dohodli, že v súlade s ustanovením § 48 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 u:
 - zamestnanca prijatého v rámci Národného projektu Podpora deinštitucionalizácie náhradnej starostlivosti III. v rámci Operačného programu Ľudské zdroje,
 - profesionálneho náhradného rodiča.

Článok 5

Účast' odborovej organizácie pri rozviazaní pracovného pomeru a v pracovnoprávných vzťahoch

1. Výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s príslušnou odborovou orgánom v zmysle § 74 ZP.

TRETIA ČASŤ

Sociálna oblasť a sociálny fond

1. Tvorbu, čerpanie a zásady pre používanie sociálneho fondu prerokujú zmluvné strany a upravia vo vnútornom predpise Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu, ktoré sú prílohou č. 2 k tejto KZ.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že prídela do sociálneho fondu je tvorený:
 - povinným prídelaom vo výške 1%
 - ďalším prídelaom vo výške 0,25 %zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že stravovanie zamestnancov v Centre bude zabezpečené formou poskytnutia finančného príspevku na stravovanie.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že výška stravného pre zamestnanca je v CDR stanovená na **4,50 €**. Výška finančného príspevku zamestnávateľa pre zamestnanca na stravovanie na deň je **3,50 €**. Podmienky zabezpečovania stravovania zamestnancov v Centre sú upravené v Smernici č. 001/2022.
5. Nárok na zabezpečenie stravovania má zamestnanec, ktorý na svojom pravidelnom pracovisku počas pracovnej zmeny viac ako štyri hodiny.
6. Zamestnanci, ktorí zabezpečujú starostlivosť deťom v samostatne usporiadaných skupinách z dôvodu karanténnych opatrení v súvislosti s COVID -19, a to nepretržite 24 hodín v striedavých 12 hodinových službách majú nárok na poskytnutie finančného príspevku na stravovanie vo výške dvojnásobku za 12 hod. službu/ resp. 2 stravné lístky za 12 hodinovú službu a počas zabezpečovania rekreačnej činnosti počas prázdnin na chate a v samostatne

usporiadaných skupinách. Začiatok a koniec poskytnutia finančného príspevku, resp. stravných lístkov je uvedený interným dokladom.

7. Zamestnávateľ poskytne výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu po ukončení kalendárneho štvrt'roka.
9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v druhom polroku 2022 pracovné voľno na jeden pracovný deň na základe jeho žiadost', za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu podľa §141 ods. 3, písm. c. ZP.
10. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracujúcim vo verejnom záujme pracovné voľno s náhradou na jeden pracovný deň nad rozsah ustanovený ZP:
 - pri úmrtí dieťaťa, manžela, manželky, rodiča, alebo rodiča manžela/ manželky, súrodenca a inej osoby, ktorá so zamestnancom žije v spoločnej domácnosti. (§40 ods. 5 ZP)
 - na jeden pracovný deň pred dňom konania svadby v prípade, ak sa vlastná svadba koná v sobotu, alebo ak zamestnanec organizuje svadbu vlastnému dieťaťu (§ 141 ods. 2 písm.)
11. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na povinných lekárskech prehliadkach vo vzťahu k práci s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku v súlade so zákonom o BOZP.
12. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jedenkrát ročne počas dočasnej pracovnej neschopnosti (od 1. dňa do 10 dňa) dennú výšku náhrady príjmu 80% denného vymeriavacieho základu, v súlade s § 8 ods. 2 Zákona č. 462/ 2003 Zz o náhrade príjmu pri DPN zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
13. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s § 46 ZP a §8 a až § 8f zákona č. 330/1996 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať BOZP a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečenia prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému riadenia ochrany práce.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Záverečné ustanovenie

Článok 1

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ.
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 riešenie sporu, zapísaného v zozname

sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len ministerstvo).

3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 331,09 €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ na súde, bez obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa Zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

Článok 3

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

informovať odborovú organizáciu najmä:

- platobnej neschopnosti zamestnávateľa - §23 ods. 1 ZP,
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností pracovno-právnych vzťahov (dátume alebo navrhovanom dátume prechodu, o dôvode prechodu, pracovno-právnych, ekonomických a sociálnych dôsledkov prechodu na zamestnancov, plánovaných opatreniach vzťahujúcich sa na zamestnancov) - §23 ods. 1 ZP,
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne - §47 ods. 4 ZP,
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas - §49 ods. 8 ZP,
- pri hromadnom prepúšťaní (o dôvodoch hromadného prepúšťania, o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer

- rozviazať, o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva, o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, o kritériách na výber zamestnancov s ktorými sa pracovný pomer rozviaže - §73 ods. 2 ZP,
- o výsledkoch prerokovania opatrení na predchádzanie hromadnému prepúšťaniu - § 73 ods. 2 ZP,
 - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci - §98 ods. 7 ZP,
 - o hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti zamestnávateľa - §238 ZP,
 - o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný kalendárny rok, ako aj o jeho zmenách,
 - použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbor, hospodárske a štatistické výkazy (P 1-04),
 - o pripravovaných zmenách o odmeňovaní, najmä s aplikáciou zákonov a nariadeniami vlády SR,
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP - §6 NV SR č. 504/2002 Z. z. podmienkach poskytovania OOP.

vopred prerokovať s odborovou organizáciou

- opatrenia pri prechode práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov - §27 ods. 2 ZP,
- zavedenie pružného pracovného času - §88 ods. 1 ZP,
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov - §73 ods. 2 ZP
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa - §74 ZP,
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja - §94 ods. 2 ZP,
- organizácie práce v noci - §98 ods. 6 ZP,
- zavádzanie zmien, noriem spotreby práce - §133 ods. 3 ZP,
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie - §153 ZP,
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou - §159 ods. 4 ZP,
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 50 € - §191ods. 4ZP,
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania - §198 ods. 2 ZP,
- vývoj zamestnanosti, opatrenia, otázky sociálnej politiky, hygieny pracovného prostredia, organizáciu práce, organizačné zmeny, predchádzanie úrazov a chorôb z povolania, ochrany zdravia - §237 ZP

umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 4 Záväzky odborovej organizácie

Odborová organizácia sa zaväzuje:

- po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom,
- informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmiernosti z jej strany a zo strany zamestnancov.

Článok 5

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ. Na tento návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní od dňa doručenia.

Článok 6

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzne po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 7

Táto KZ nadobúda platnosť dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a platí do 31.12.2022 a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v čase jej platnosti.

Článok 8

Táto KZ je vyhotovená a podpísaná v dvoch výtlačkoch. Každá zo zmluvných strán obdrží jeden výtlačok. Zmluvné strany vyhlasujú, že KZ prečítali, porozumeli jej, súhlasia s jej obsahom.

V Sabinove

Mgr. Anna Efstathopoulos

predseda ZO OZ pri CDR Sabinov

V Sabinove.....

PhDr., Mgr. Danka Onuferová

riaditeľka CDR Sabinov

Prílohy:

1. Príloha č. 1 – Splnomocnenie na kolektívne vyjednávanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy
2. Príloha č. 2 - Smernica číslo 012/2022 - Zásady tvorby sociálneho fondu a pre použitie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu pre zamestnancov Centra pre deti a rodiny Sabinov