

**Základná odborová organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Detskom domove, ul. M.
Nešpora 104/16, 019 01 Ilava-Klobušice zastúpená predsedníčkou pani**

**Mgr. Erikou Janíčkovou
a**

**Centrum pre deti a rodiny, Štefánikova č. 382, 020 01 Púchov zastúpené riaditeľkou
zariadenia pani**

PhDr. Dankou Zemanovou

uzatvárajú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU na rok 2022

Čl. I

Všeobecné ustanovenia

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle paragrafu 230 a 231 Zákonníka práce ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy /ďalej len KZ/ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.
2. KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere odmeňovaní v zmysle 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 2022.
3. Obsahom kolektívnej zmluvy je úprava priaznivejších pracovných podmienok, vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania, ak to príslušný právny predpis umožňuje.
4. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok KZ“ a očísľujú sa.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom KZ zmeniť ustanovenia KZ ak to vyplynie zo zmeny právnych predpisov, ktoré umožňujú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2022.
6. Zmluvné strany uchovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.
7. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia po dohode s riaditeľkou Centra pre deti a rodiny, o čom sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina zamestnancov.

8. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle paragrafu 41 odst. 1 Zákonníka práce.

Čl. II

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov

1. Odmeňovanie zamestnancov sa bude realizovať v zmysle 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 2022 a Zákonníkom práce.
2. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
3. 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 zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce t.j. vychovávateľa a odborného zamestnanca je deväť týždňov v kalendárnom roku.
4. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1.7. 2022 o 3%. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31. augustu 2022 odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a) zákona o odmeňovaní v sume 500 eur. Odmena bude vyplatená vo výplatnom termíne za mesiac august 2022, najneskôr však do 31. decembra 2022. Ak zamestnanec vykonáva prácu v kratšom týždennom čase, ako je ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa, odmena podľa prvej vety sa pomerne kráti.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi osobný príplatok, pokiaľ to zamestnávateľovi umožní pridelený objem finančných prostriedkov.
7. Príplatok za zmenu poskytnúť v zmysle zákona.
8. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 50. rokov veku a pri dosiahnutí 60. rokov veku vo výške jedného funkčného platu.
9. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne najneskôr v desiaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca na osobný účet zamestnanca.
10. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca vyčíslovať zrážky zo mzdy člena odborovej organizácie vo výške 0,50 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 10. dňa v mesiaci.

11. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a dohody písomne od zamestnancov, nimi vlastnoručne podpísané.
12. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.
13. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a, 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.
14. Zamestnávateľ poskytne v II. polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 odst. 3 písm. c/ Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. Deň pracovného voľna sa určuje v pracovnom týždni okrem sobôt a nedeľ, príp. sviatkov v rozsahu určenom podľa čl. II., bod 2 KZ.
15. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2022, ale i v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených do 31.12.2021 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Ak zamestnávateľ 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 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
16. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý pravidelne vykonáva prácu v nepretržitej prevádzke (vychovávateľ, pomocný vychovávateľ, pomocný vychovávateľ s EA) príspevok na stravu podľa počtu pracovných dní v mesiaci (FPC).
17. Pracovný pomer na dobu určitú:
Dĺžku trvania pracovného pomeru na dobu určitú je možno dohodnúť aj iným spôsobom ako konkrétnym dátumom, napríklad skončením prác, skončením rodičovskej dovolenky alebo materskej dovolenky inej zamestnankyne, prípadne iným spôsobom. Pracovnú zmluvu na dobu určitú je možné uzavrieť aj opätovne, rovnako, ako je možné dĺžku trvania pracovnej zmluvy predĺžiť. Zamestnávateľ môže predĺžiť zmluvu viac ako dvakrát po sebe alebo na obdobie dlhšie ako 2 roky pri prácach: starostlivosť o deti v profesionálnej rodine, vykonávanie činností psychológa, sociálneho pracovníka, vychovávateľa, špeciálneho pedagóga alebo iného zamestnanca prijatého na národné projekty. Pracovný pomer, ktorý bol dojednaný na dobu určitú, skončí uplynutím dojednanej doby aj v prípade, ak je zamestnanec práceneschopný.

III.

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov, vnútorných predpisov a z tejto KZ na súde, bez jeho obmedzenia v právach a povinnostiach.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne.
3. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
4. Nástenka na chodbe bude slúžiť na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
5. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom odborovej organizácie na poradách, školeniach.
6. Zástupca odborovej organizácie sa zúčastňuje na gremiálnej porade.
7. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom.
8. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
9. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojho výboru zamestnávateľa za účelom hodnotenia a plnenia záväzkov z KZ.
10. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov Zákonníka práce a to informovať odborovú organizáciu, vopred prerokovať s odborovou organizáciou a vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou.

Čl. IV

Oblasť starostlivosti o zamestnancov

1. Zamestnávateľ vytvorí podmienky pre výkon kontroly BOZP a PO a prerokuje prijaté závery a návrhy opatrení v zmysle ustanovenia Zákona o BOZP a PO.
2. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom ochranné pracovné prostriedky v súlade s vnútornou smernicou.
3. V rámci zdravotnej starostlivosti uvoľní svojich zamestnancov na lekárske preventívne prehliadky a očkovanie ustanovené osobitnými predpismi.

4. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancov v zmysle zákona 55% a zo sociálneho fondu príspevok 0,66 EUR na príspevok na stravu.
5. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov k zlepšeniu alebo zefektívneniu výkonu práce dohodnutý v pracovnej zmluve a to bez zmeny stupňa nadobudnutého vzdelania podľa platných právnych predpisov.
6. Prídel do sociálneho fondu je 1,05% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Smernica o tvorbe a použití sociálneho fondu na rok 2022 tvorí prílohu KZ.

Čl. V

Záver

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov polročne na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch exemplároch, každá zo zmluvných strán dostane po jednom exemplári.
3. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2022, nadobúda účinnosť 8.9.2022 a končí 31. decembra 2022.

Ilava-Klobušice, dňa 8.9.2022

Mgr. Erika Janíčková

predseda ZO

PhDr. Danka Zemanová

riaditeľka CDR