

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

vypracovaná v zmysle ustanovení  
Kolektívnej zmluvy 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 a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších  
predpisov a podľa zákona č.311/2001 Zákonník práce v znení neskorších  
predpisov o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších  
predpisov na roky 2023 a 2024

účinnosť od 1. januára 2023 do 31. augusta 2024

**zmluvné strany:**

**Centrum pre deti a rodiny Topoľčany,  
v zastúpení riaditeľkou Mgr. Vierou Miklašovou**

**a**

**Základná organizácia Odborového zväzu PŠaV na Slovensku  
pri Centre pre deti a rodiny Piešťany, v zastúpení predsedníčkou  
Mgr. Ivanou Noskovou**

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

## KOLEKTÍVNU ZMLUVU

o úprave pracovných podmienok, mzdových podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme v zmysle ustanovení Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a v časti IV, článok 4, bod 4, aj podľa zákona 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov na roky 2023 a 2024.

## **Časť I. Predmet zmluvy**

### **Článok 1**

Predmetom tejto kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok, mzdových podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov Centra pre deti a rodiny Topoľčany, členov ZO OZ PŠaV na Slovensku pri CDR Piešťany.

## **Časť II. Všeobecné ustanovenia**

### **Článok 1**

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, vytváranie priaznivejších podmienok, vrátane platových podmienok, pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov. Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

## **Časť III. Vzájomné vzťahy zmluvných strán**

### **Článok 1**

1. Zamestnávateľ uznáva Základnú organizáciu Odborového zväzu PŠaV na Slovensku pri CDR Piešťany, jeho výbor a orgány za oprávnených zástupcov všetkých zamestnancov pracujúcim vo verejnom záujme, uznáva právo odborov vyplývajúce z predpisov upravujúcich 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 výbor základnej organizácie. Príslušným odborovým orgánom, prostredníctvom ktorého sa zamestnanci zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok je v CDR Piešťany výbor základnej organizácie. Prostredníctvom výboru základnej organizácie sú zamestnanci oprávnení uplatňovať svoje práva pri spolurozhodovaní, prerokovaní, práve na informácie a kontrolnej činnosti.
3. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 09.01.2023, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Ivanu Noskovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 09.01.2023 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

### **Článok 2**

1. Zamestnávateľ umožní základnej organizácii na prevádzkovú činnosť bezplatne využívať disponibilné 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 služobné vozidlo.
2. Zamestnávateľ poskytne členom základnej organizácie na činnosť odborovej organizácie pracovné resp. služobné voľno s náhradou mzdy v nevyhnutne potrebnom rozsahu. Rozdelenie pracovného resp. služobného voľna medzi jednotlivými členmi základnej organizácie predkladá mesačne zamestnávateľovi predseda základnej organizácie najneskôr do siedmeho dňa príslušného kalendárneho mesiaca.
3. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či členovia základnej organizácie využívajú poskytnuté pracovné voľno podľa ods. 2 na účel, na ktorý bolo pracovné voľno poskytnuté.

### Článok 3

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

### Článok 4

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

### Článok 5

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a výkon zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme a vyžadovať dodržiavanie pracovnej a služobnej disciplíny.

## Časť IV.

### Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

#### Článok 1

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny v päť dňovom pracovnom týždni. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu v oboch zmenách, v dvojzmennej prevádzke je 36 a  $\frac{1}{4}$  hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

2. V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov sa pre administratívnych zamestnancov zavádza pružný pracovný čas v zmysle §88 Zákonníka práce.

3. Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako 3 mesačné. Rozhodujúcim obdobím na posúdenie splnenia podmienok pracovného fondu a pracovného času podľa tejto kolektívnej zmluvy je obdobie, ktorého začiatok je prvý pracovný deň príslušného kalendárneho mesiaca a ktorého koncom je posledný pracovný deň príslušného kalendárneho mesiaca.

#### Článok 2

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov.

- dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

- dovolenka vychovávateľov v samostatných skupinách je 9 týždňov v kalendárnom roku.

- dovolenka odborných zamestnancov je 9 týždňov v kalendárnom roku.

#### Článok 3

1. Odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) , b), c) Zákonníka práce je ustanovené v § 76 ods.1, 2 Zákonníka práce. Zamestnávateľ podľa kolektívnej zmluvy poskytne zamestnancovi odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

3. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie bude predstavovať sumu 2 % z objemu zúčtovaného platu zamestnanca zúčastneného na doplnkovom dôchodkovom sporení, na rok 2023 a 2024.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi od prvého dňa jeho DPN dennú výšku náhrady príjmu vo výške 80% denného vymeriavacieho základu v súlade s § 8 ods.2, zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri DPN zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, za prvých 10 dní trvania DPN v kalendárnom roku.

### Článok 5

1. V zmysle §48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do 2 rokov alebo **nad 2 roky** je možné pri vykonávaní prác v rámci národných projektov a iných projektov, **ktoré zamestnávateľ realizuje z Európskeho fondu regionálneho rozvoja cez OPERAČNÝ PROGRAM ĽUDSKÉ ZDROJE.**

### Časť V.

#### Sociálna oblasť a sociálny fond

### Článok 1

1. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídelením vo výške 1%
  - b) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,05% zo súhrnu plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Tvorbu, čerpanie a zásady pre používanie sociálneho fondu prerokuje zamestnávateľ s výborom základnej organizácie a upraví vo vnútornom riadiacom predpise zamestnávateľa.

### Článok 2

1. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancom vo verejnom záujme v zmysle interných organizačných noriem o sociálnom fonde a o stravovaní.
2. Počet finančných príspevkov (stravných lístkov) na stravovanie poskytnutých od zamestnávateľa pre zamestnancov CDR sa odvíja **od počtu pracovných dní s výnimkou zamestnancov v nepretržitej prevádzke, u ktorých sa stanovuje mesačným jednotným paušálom 17 lístkov.** Po spracovaní Pracovného výkazu sa z paušálneho počtu odpočítavajú neodpracované dni.

### Časť VI.

#### Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania oboma zmluvnými stranami, uzatvára sa na rok 2023 a 2024, nadobúda účinnosť 01.januára 2023 a končí 31.augusta 2024.
2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy.
3. Kolektívna zmluva je vyhotovená v 4 exemplároch, obdržia ju obe zmluvné strany a mzdové oddelenie CDR.

V Topoľčanoch: 13.01.2023

---

za Centrum pre deti a rodiny Topoľčany  
Mgr. Viera Miklašová, riaditeľka

---

za Základnú organizáciu  
Odborového zväzu PŠaV na Slovensku  
pri Centre pre deti a rodiny Piešťany,  
predsedníčka Mgr. Ivana Nosková