

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v súlade s § 231 Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

zmluvné strany

**Odborová organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Centre pre deti a rodiny Trnava, Botanická 46, 917 08 Trnava**

(ďalej len „odborová organizácia“)

zastúpená Mgr. Danielou Ďurigovou, predsedníčkou OO OZ PŠaV pri CDR Trnava

a

Centrum pre deti a rodiny Trnava, Botanická 46, 917 08 Trnava

(ďalej len „zamestnávateľ“)

zastúpené PhDr. Bystríkom Mitasom, PhD., MBA, riaditeľom CDR Trnava

uzatvárajú

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

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

pre zamestnancov odmeňovaných 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

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Predmet úpravy

- 1) Kolektívna zmluva je uzatvorená v súlade s ustanovením § 2 ods. 3 písm. a) Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ustanovením § 231 Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákoník 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 a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- 2) Cieľom kolektívnej zmluvy je vytvárať a zabezpečovať spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky pre zamestnancov zamestnávateľa a udržiavať sociálny mier. Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania. Kolektívne vyjednávanie je nástroj podpory účinného sociálneho dialógu a dosahovania sociálneho mieru založený na bipartitnom princípe.
- 3) Kolektívna zmluva vymedzuje a upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

Článok 2

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa Zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie zástupkyne odborovej organizácie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu jej vyplýva z funkcie predsedníčky odborovej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Centre pre deti a rodiny Trnava.
- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou s účinnosťou od dňa 10.12.1985. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa a štatutárneho orgánu Centra pre deti a rodiny Trnava.

Článok 3

Platnosť, účinnosť a archivácia kolektívnej zmluvy

- 1) Kolektívna zmluva je záväzná pre obe zmluvné strany. Odborový orgán uzatvára kolektívnu zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní, t. z. že kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorých pracovnoprávny vzťah so zamestnávateľom je založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
- 2) Kolektívna zmluva je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami a uzaviera sa na dobu od 28. 11. 2024 do 31. 12. 2026. Účinnosť kolektívnej zmluvy sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí uplynutím tohto obdobia.
- 3) Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu po dobu najmenej desať rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- 1) Kolektívna zmluva a jej rozsah sa môže meniť na základe písomného návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán a len po vzájomnej dohode zmluvných strán. Dohodnuté písomné zmeny sa označujú ako „dodatok kolektívnej zmluvy“ a dodatky sa číslujú v poradí, v akom sú uzatvárané.
- 2) V prípade rozsiahlych zmien kolektívnej zmluvy sa môžu zmluvné strany dohodnúť aj na vydaní novej kolektívnej zmluvy.

Časť II.

Vzťahy zmluvných strán

Článok 5

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu ako predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa a zástupcov odborovej organizácie ako zmluvného partnera v kolektívnom vyjednávaní a na uzatvorenie kolektívnej zmluvy.
- 2) Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa a jeho štatutárny orgán ako zmluvného partnera v kolektívnom vyjednávaní a na uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

- 3) Zmluvné strany sa zaväzujú, že počas účinnosti kolektívnej zmluvy nebudú spochybňovať oprávnenie druhej strany vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.
- 4) Zamestnávateľ rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odborovej organizácii a právo zastávať volené funkcie v odborovej organizácii.
- 5) Zamestnanci zamestnávateľa sú oprávnení zúčastňovať sa prostredníctvom odborovej organizácie na uplatňovaní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok spolurozhodovaním, prerokovaním, právom na informácie a kontrolnou činnosťou.

Článok 6

Práva a povinnosti zmluvných strán

- 1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti kolektívnej zmluvy ako obdobie sociálneho mieru a zároveň sa zaväzujú po dobu účinnosti kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny mier. Výnimku tvorí prerušenie sociálneho mieru v zmysle postupu uvedeného v článku 4 tejto kolektívnej zmluvy (Zmena kolektívnej zmluvy).
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú neodkladne a objektívne vzájomne informovať o situáciách vedúcich k porušeniu sociálneho mieru, signalizovať vznik sociálneho napätia, v kooperácii odhaľovať a analyzovať príčiny sociálneho napätia a kooperovať pri obnove sociálneho mieru.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať so zástupcami odborovej organizácie najmä prípady uvedené v ustanovení § 237 ods. 2 zákonníka práce. Prerokovaním sa rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a zástupcami odborovej organizácie. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vo vzťahu k zamestnancom bude v plnej miere rešpektovať a dodržiavať povinnosti a obmedzenia zamestnávateľa a práva zamestnanca vyplývajúce z ustanovení § 13 zákonníka práce.
- 5) Zástupcovia odborovej organizácie nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať zákonnú ochranu zástupcov odborovej organizácie v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi.
- 6) Odborová organizácia má právo kontrolovať dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Odborová organizácia je povinná oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel, rozsah a termín výkonu kontroly v čase najmenej päť pracovných dní pred začiatkom výkonu kontroly. Zamestnávateľ je povinný pri kontrolnej činnosti poskytnúť potrebnú súčinnosť.

Článok 7

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie tak, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť odborovej organizácii priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- 3) Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytuje zástupcom odborovej organizácie na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu nevyhnutné technické vybavenie a uhrádza náklady spojené s jeho údržbou a technickou prevádzkou.
- 4) V odôvodnených prípadoch, súvisiacich s činnosťou odborovej organizácie, môže zamestnávateľ poskytnúť zástupcom odborovej organizácie na nevyhnutne potrebný čas služobné motorové vozidlo zamestnávateľa.
- 5) Zamestnávateľ poskytne zástupcovi odborovej organizácie na výkon odborárskej funkcie, najmä na účasť na odborových schôdzach a odborových vzdelávacích aktivitách, pracovné voľno s náhradou mzdy na čas nevyhnutne potrebný k plneniu úloh odborovej organizácie. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zástupca odborovej organizácie využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

Článok 8

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom kolektívnej zmluvy najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Z oboznámenia zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov zamestnávateľa.
- 2) Zamestnancov prijatých do pracovného pomeru na základe pracovnej zmluvy medzi zamestnávateľom a zamestnancom, uzatvorenej po dni nadobudnutia účinnosti kolektívnej zmluvy, oboznámi s obsahom kolektívnej zmluvy zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 47 ods. 2 zákonníka práce v rámci plnenia povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru.
- 3) Zmluvné strany sa dohodli na tom, že odborová organizácia má právo primeraným spôsobom informovať zamestnancov o jej činnosti.

Článok 9
Členské príspevky členov odborovej organizácie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca (člena odborovej organizácie), ktorý prejaví písomne v dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy vo výške 0,50 % čistej mzdy zamestnanca v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, a to najneskôr do piatich pracovných dní po dni vyúčtovania mzdy. Písomný súhlas zamestnanca platí do jeho písomného odvolania alebo do skončenia pracovného pomeru zamestnanca.

Časť III.
Právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 10
Pracovný čas

- 1) Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.
- 2) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne a uplatňuje sa formou pružného pracovného času. Pružné pracovné obdobie sa uplatňuje ako mesačné pracovné obdobie. Rozhodujúcim obdobím na posúdenie splnenia podmienok pracovného fondu a pracovného času podľa tejto kolektívnej zmluvy je obdobie, ktorého začiatkom je prvý pracovný deň príslušného kalendárneho mesiaca a ktorého koncom je posledný pracovný deň príslušného kalendárneho mesiaca.
- 3) Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v nepretržitej prevádzke (vychovávateľ, pomocný vychovávateľ), je 35 hodín týždenne.
- 4) Pracovný čas profesionálneho náhradného rodiča je vymedzený v ustanovení § 19 Zákona č. 376/2022 Z. z. o o profesionálnych náhradných rodičoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 11
Konto pracovného času

- 1) Kolektívnou zmluvou zavádza zamestnávateľ od 01. 01. 2025 konto pracovného času. Konto pracovného času je spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času.

- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že vyrovnávacím obdobím konta pracovného času, v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca, je obdobie troch mesiacov.
- 3) Pri uplatňovaní konta pracovného času môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas tak, že v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas (kladný účet konta pracovného času), a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo prácu nebude vykonávať vôbec (záporný účet konta pracovného času). Priemerný týždenný pracovný čas vrátane kladného konta pracovného času a práce nadčas nesmie presiahnuť 48 hodín v období najviac 12 mesiacov.
- 4) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi základnú zložku mzdy, ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca. Poskytovaním základnej zložky mzdy nie je dotknutá povinnosť zamestnávateľa poskytovať ďalšie zložky mzdy, ak táto povinnosť vyplýva zo zákonníka práce, Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitných predpisov, z pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy.
- 5) Pri uplatňovaní konta pracovného času je zamestnávateľ povinný viesť účet konta pracovného času, na ktorom eviduje rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca.
- 6) Ak má zamestnanec kladný účet konta pracovného času, zamestnávateľ mu umožní prednostne čerpať účet konta pracovného času pred čerpaním dovolenky.
- 7) Ak sa konto pracovného času uplatňuje u zamestnanca s kratším pracovným časom, vychádza sa z kratšieho pracovného času.

Článok 12

Práca nadčas

- 1) Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
- 2) Práca nadčas pri uplatnení konta pracovného času je práca vykonávaná nad určený týždenný pracovný čas a mimo rozvrhu pracovných zmien vyplývajúcich z konta pracovného času.
- 3) Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, prípadne

za podmienok ustanovených v § 94 ods. 2 až 4 zákonníka práce aj na dni pracovného pokoja. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín.

- 4) Zmluvné strany sa dohodli, že práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac šiestich mesiacov po sebe nasledujúcich.
- 5) Zmluvné strany kolektívnej zmluvy sa dohodli, že zamestnávateľ môže nariadiť zamestnancovi v kalendárnom roku prácu nadčas v rozsahu najviac 250 hodín.
- 6) Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňa práca nadčas, za ktorú zamestnanec dostal náhradné voľno, alebo ktorú vykonával pri
 - a) naliehavých opravárskych prácach alebo prácach, bez ktorých vykonania by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo pracovného úrazu alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu,
 - b) mimoriadnych udalostiach podľa osobitného predpisu, kde hrozilo nebezpečenstvo ohrozujúce život, zdravie alebo škody veľkého rozsahu podľa osobitného predpisu.

Článok 13

Prestávky v práci

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času.
- 2) Pri práci v nepretržitej prevádzke, ktorá sa nemôže prerušiť, sa zamestnávateľ zaväzuje zabezpečiť zamestnancovi, aj bez prerušenia prevádzky alebo práce, primeraný čas na odpočinok a jedenie. Prestávka na odpočinok a jedenie bez možnosti prerušenia prevádzky alebo práce sa započítava do pracovného času.

Článok 14

Výmera dovolenky

- 1) Týždňom dovolenky je sedem po sebe nasledujúcich dní.
- 2) Základná výmera dovolenky zamestnanca je päť týždňov v kalendárnom roku.
- 3) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov v kalendárnom roku.
- 4) Dovolenka osamelého zamestnanca (bez ohľadu na vek zamestnanca), ktorý sa trvale stará o dieťa do 15 rokov veku, je šesť týždňov v kalendárnom roku.
- 5) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka odpracuje u zamestnávateľa najmenej štyri roky, je šesť týždňov v kalendárnom roku.

- 6) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a odpracuje u zamestnávateľa najmenej štyri roky, je sedem týždňov v kalendárnom roku.
- 7) Dovolenka pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa osobitného predpisu je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- 8) Základná výmera dovolenky profesionálneho náhradného rodiča je päť týždňov v kalendárnom roku.
- 9) Dovolenka profesionálneho náhradného rodiča, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 15

Dôležité osobné prekážky v práci

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z dôvodu vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca v zdravotníckom zariadení nad rozsah stanovený v § 141 ods. 2 písm. a) bod 1 zákonníka práce. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní jedného dňa nad rozsah stanovený zákonníkom práce, t. j. najviac na osem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z dôvodu sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie nad rozsah stanovený v § 141 ods. 2 písm. c) bod 1 zákonníka práce. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní jedného dňa nad rozsah stanovený zákonníkom práce, t. j. najviac na osem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času.
- 3) Za rodinného príslušníka sa považuje manžel, dieťa (vlastné alebo zverené do starostlivosti súdom), rodič, súrodenec, manžel súrodenca, rodič manžela, súrodenec manžela, prarodič, prarodič manžela, vnuk, iná osoba žijúca so zamestnancom v spoločnej domácnosti.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z dôvodu sprevádzania zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy nad rozsah stanovený v § 141 ods. 2 písm. c) bod 2 zákonníka práce. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní jedného dňa nad rozsah stanovený zákonníkom práce, t. j. najviac na jedenásť dní v kalendárnom roku.

- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z dôvodu úmrtia rodinného príslušníka nad rozsah stanovený v § 141 ods. 2 písm. d) zákonníka práce, a to
1. pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní jedného dňa nad rozsah stanovený zákonníkom práce, t. j. na tri dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa; zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb v súlade so zákonníkom práce,
 2. pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní jedného dňa nad rozsah stanovený zákonníkom práce, t. j. na dva dni pri úmrtí a na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca; v súlade so zákonníkom práce poskytne zamestnávateľ zamestnancovi ďalší deň vtedy, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
 3. pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas v trvaní jedného dňa nad rozsah stanovený zákonníkom práce, t. j. najviac na dva dni pri úmrtí a na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti; v súlade so zákonníkom práce poskytne zamestnávateľ zamestnancovi ďalší deň vtedy, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.
- 6) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní jedného dňa v prvý deň školského roka, ak sa zamestnanec stará o dieťa nastupujúce do prvého ročníka základnej školy. Zamestnanec je povinný predložiť zamestnávateľovi rozhodnutie o prijatí dieťaťa do prvého ročníka základnej školy.
- 7) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní jedného dňa na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov. Pracovné voľno patrí za čas cesty na odber a späť a za čas na zotavenie po odbere. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na účel odberu pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu maximálne troch dní v kalendárnom roku. V odôvodnených prípadoch môže zamestnávateľ stanovený rozsah pracovného voľna predĺžiť, avšak len vtedy, ak lekár podľa charakteru odberu a zdravotného stavu darcu určí, že čas potrebný na jeho zotavenie je nevyhnutné predĺžiť. Predĺženie môže v súlade s ustanovením § 138 ods. 2 zákonníka práce trvať najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty zamestnanca na odber. Ak nedôjde k odberu, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci. Zamestnanec je povinný predložiť zamestnávateľovi potvrdenie preukazujúce vykonanie odberu.
- 8) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť osamelému zamestnancovi starajúcemu sa o dieťa s ťažkým zdravotným postihnutím a osamelému zamestnancovi starajúcemu sa o rodinného príslušníka s ťažkým zdravotným postihnutím pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na päť dní v kalendárnom roku, ak zamestnanec vyčerpal kladný účet konta pracovného času, náhradné voľno

za prácu nadčas a celú výmeru dovolenky stanovenú na daný kalendárny rok. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na základe písomne zdôvodnenej žiadosti zamestnanca, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

- 9) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní dvoch dní v kalendárnom roku na preklopenie krátkodobej pracovnej neschopnosti alebo zdravotnej indispozície, tzv. „sick days“, bez nutnosti lekárskeho zásahu. Zamestnanec je povinný informovať zamestnávateľa o čerpaní pracovného voľna, nie je však povinný preukazovať sa lekársnym potvrdením. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu čerpania pracovného voľna „sick days“.
- 10) Pri dôležitých osobných prekážkach v práci poskytne zamestnávateľ zamestnancovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci dĺžke pracovného času, ktorý mal zamestnanec na základe rozvrhnutia ustanoveného týždenného pracovného času v tento deň odpracovať.

Článok 16

Odmena za pracovné zásluhy

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu, ak zamestnanec v čase dovŕšenia veku odpracoval u zamestnávateľa minimálne štyri roky.
- 2) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odmenu zamestnancovi, ktorému boli v súlade s platným pracovným poriadkom zamestnávateľa v období posledných štyroch rokov uložené minimálne dve sankcie za porušenie pracovnej disciplíny alebo ak bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin.

Článok 17

Odstupné

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo 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. 1 zákonníka práce, a to v sume
 - a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

- d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 zákonníka práce, a to v sume
- a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 18

Odchodné

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti zamestnanca vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 zákonníka práce, a to v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 zákonníka práce, a to v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- 3) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 zákonníka práce.

Článok 19

Pracovné podmienky a starostlivosť o zamestnanca

- 1) Zamestnávateľ:
 - a) na zlepšovanie kultúry práce a pracovného prostredia utvára primerané pracovné podmienky a stará sa o vzhľad a úpravu pracovísk, sociálnych zariadení a zariadení na osobnú hygienu,
 - b) zriaďuje, udržiava a zvyšuje úroveň sociálneho zariadenia, zariadenia na osobnú hygienu,
 - c) zaisťuje bezpečnú úschovu najmä zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanec obvykle nosí do zamestnania,
 - d) poskytuje zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie,
 - e) poskytuje zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu.
- 2) Zamestnávateľ dbá na to, aby tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy neboli zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu. Tehotnú ženu zamestnávateľ nezamestnáva ani prácami, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú jej tehotenstvo zo zdravotných príčin spočívajúcich v jej osobe. To platí rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacej žene.
- 3) Zamestnávateľ prihliada pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien aj na potreby tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti. Ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ ich žiadosti vyhovie, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Tehotnú ženu, ženu alebo muža trvale sa starajúceho o dieťa mladšie ako tri roky, osamelú ženu alebo osamelého muža, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, môže zamestnávateľ zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom. Pracovnú pohotovosť môže s nimi zamestnávateľ len dohodnúť.
- 4) V prípade znižovania stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo v prípade iných organizačných zmien poskytne zamestnávateľ zvýšenú ochranu osamelému zamestnancovi starajúcemu sa o vlastné dieťa mladšie ako 15 rokov, osamelému zamestnancovi starajúcemu sa o dieťa mladšie ako 15 rokov zverené mu súdom do osobnej starostlivosti, zamestnancovi, ktorý je výlučným žiteľom rodiny (samoživiteľ, manžel zamestnanca je bez príjmu) a zamestnancovi, ktorému nárok na starobný dôchodok vznikne v období najbližších dvoch rokov.
- 5) Zamestnávateľ pred skončením pracovného pomeru zamestnanca z dôvodu znižovania stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo z dôvodu organizačných zmien využije dostupné možnosti ďalšieho zamestnávania zamestnanca.

Článok 20

Vzdelávanie zamestnancov

- 1) Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie v súlade s plánom profesijného rozvoja a ročným plánom vzdelávania, organizuje vzdelávacie podujatia, vysielá zamestnanca na kurzy, školenia, semináre, konferencie a iné vzdelávacie aktivity, umožňuje zamestnancovi štúdium popri zamestnaní.
- 2) Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie.

Článok 21

Stravovanie zamestnancov

- 1) Zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancom stravovanie umožnením ich výberu medzi poskytnutím stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže.
- 2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnanca v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov).
- 3) Okrem toho sa zmluvné strany dohodli, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu v súlade s internou normou „Zásady tvorby a použitia finančných prostriedkov zo sociálneho fondu“.
- 4) Nárok na poskytnutie príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny. Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ môže poskytnúť ďalší finančný príspevok na stravovanie.
- 5) Zamestnanec, u ktorého rozsah pracovného úväzku u zamestnávateľa nedosahuje hranicu určenú pre ustanovený týždenný pracovný čas (čiastočný úväzok), má nárok na poskytnutie príspevku na stravovanie zo sociálneho fondu vtedy, ak v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.

Článok 22

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- 1) Sociálny fond tvorí zamestnávateľ v súlade so Zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov. Sociálny fond sa tvorí ako úhrn povinného prídeltu a ďalšieho prídeltu.
- 2) Zmluvné strany kolektívnej zmluvy sa dohodli, že celkový prídelt do sociálneho fondu tvorí
 1. povinný prídelt vo výške 1 % zo základu na určenie ročného prídeltu do fondu,
 2. ďalší prídelt vo výške 0,05 % zo základu na určenie ročného prídeltu do fondu.
3. Základom na určenie ročného prídeltu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
4. Sociálny fond je tvorený a používaný v súlade s internou normou zamestnávateľa „Zásady tvorby a použitia finančných prostriedkov zo sociálneho fondu“.
5. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.
6. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ predloží odborovej organizácii správu o tvorbe a použití sociálneho fondu za kalendárny rok najneskôr do 31. marca nasledujúceho roka.

Časť IV.

Spoločné ustanovenia

Článok 23

Plnenie záväzkov a práv

- 1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy jedenkrát ročne písomne formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy, a to do 15. februára kalendárneho roka nasledujúceho po roku, za ktorý sa hodnotenie vykonáva.

Článok 24

Zverejnenie kolektívnej zmluvy

- 1) Zamestnávateľ sa v súlade s ustanovením § 5a ods. 5 písm. b) Zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov zaväzuje bezodkladne,

najneskôr v pracovný deň nasledujúci po podpise kolektívnej zmluvy, zverejniť kolektívnu zmluvu v centrálnom registri zmlúv.

Článok 25

Rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy

- 1) Zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy nastanú zmeny vo všeobecne záväzných právnych predpisoch, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia kolektívnej zmluvy dostali do rozporu alebo by sa stali neplatnými, zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o zmene kolektívnej zmluvy a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia účinnosti zmien všeobecne záväzných právnych predpisov.

Článok 26

Záverečné ustanovenia

- 1) Zmluvné strany vyhlasujú, že s obsahom kolektívnej zmluvy súhlasia, kolektívnu zmluvu neuzatvárajú v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu, ju podpisujú.
- 2) Kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.

V Trnave dňa 28. 11. 2024.

Mgr. Daniela Ďurigová
predsedníčka OO OZ PŠaV
pri CDR Trnava

PhDr. Bystrík Mitas, PhD., MBA
riaditeľ
CDR Trnava