

V záujme vytvárania priaznivejších podmienok pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a v súlade so zákonom 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 (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), príslušnými ustanoveniami zákona č. 311/2001 Z. z. zákonník práce v znení neskorších predpisov, zákona č. 376/2022 Z. z. o profesionálnych náhradných rodičoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

zmluvné strany:

Centrum pre deti a rodiny Košice – Uralská
Uralská 1, 040 12 Košice
v zastúpení Mgr. Ing. Janou Funderákovou, riaditeľkou CDR KE – Uralská
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základnou organizáciou OZ PŠaV na Slovensku pri CDR Košice- Uralská 04012 Košice
IČO: 507008791
zastúpenou Mgr. Denisou Zlackou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a
uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 1 stanov základnej organizácie a na základe
splnomocnenia zo dňa 02.11.2022
(ďalej „odborová organizácia“)

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu
na rok 2025
(ďalej len „kolektívna zmluva“)

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov CDR KE – Uralská, ktorí sú odmeňovaní 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, ako aj profesionálnych náhradných rodičov.

Článok 2

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, vytváranie priaznivejších podmienok pri výkone práce vo verejnom záujme a preto budú zmluvné strany pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Časť II.

Vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 1

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera základnú odborovú organizáciu a jej odborový orgán za jediného oprávneného zástupcu všetkých zamestnancov zamestnávateľa o kolektívnom vyjednaní, uznáva právo odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy sponchybňovať vzájomné oprávnenia.

Článok 2

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

Článok 3

Zamestnávateľ poskytuje na prevádzkovú činnosť základnej odborovej organizácii bezplatne a v primeranom obsahu na nevyhnutný čas bezplatné používanie kancelárskych zariadení, kancelárskych potrieb, telefónu, internetu a elektronickej pošty.

Článok 4

Výbor odborovej organizácie uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi výbor odborovej organizácie zamestnávateľovi najneskôr do piatich pracovných dní pred jej uskutočnením.

Článok 5

Zamestnávateľ bude pravidelne mesačne zrážať zamestnancom, ktorí sú členmi odborovej organizácie finančnú čiastku vo výške 0,5 % z ich čistého mesačného zárobku, alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat a mzdu. Zamestnávateľ zrazené finančné prostriedky poukáže najneskôr do troch dní po vykonaní zrážky z platu a zo mzdy v prospech účtu, ktorý

mu nahlási odborová organizácia. Súhlas zamestnancov so zrážkou z platu a zo mzdy bude vykonávaný v súlade s §131 ods.3 Zákonníka práce, ktorý zabezpečí a predloží odborová organizácia.

Článok 6

Činnosť členov odborovej organizácie sa považuje za výkon práce a zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na účasť na odborovom vzdelávaní maximálne 3 pracovné dni na kalendárny rok. Zamestnávateľ má právo skontrolovať využitie pracovného voľna na tento účel.

Článok 7

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pozve zástupcu odborovej organizácie na poradu vedenia, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že interné záležitosti týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie odborovej organizácii.

Jedná sa o:

- *stravovanie zamestnancov,*
- *rozvrhnutia pracovného času,*
- *prekážky v práci na strane zamestnávateľa,*
- *skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou alebo okamžitým skončením.*

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy a pracovné podmienky

Článok 1

Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 2

Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou každú zmenu platného organizačného a pracovného poriadku pred jeho schválením.

Článok 3

Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní svoje pracovné povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.

Zamestnávateľ podľa rozvrhnutia pracovného času zamestnancov stanovil pracovný čas na :

1. *Rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas*
2. *Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas*
3. *Pracovný čas profesionálneho náhradného rodiča*

1. Rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas:

Pracovný čas zamestnancov pri rovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase je 37,5 hodín týždenne. V záujme zvýšenia efektívnosti práce, po prerokovaní s odborovou organizáciou a v súlade s §88 Zákonníka práce sa pri zamestnancoch s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom uplatňuje pružný pracovný čas, ktorý je rozvrhnutý nasledovne:

- základný pracovný čas je stanovený od 9:00 hod. do 14:00 hod.
- voliteľný pracovný čas je časový úsek v rozmedzí od 7:00 hod do 9:00 hod.
a od 14:00 hod do 17:00 hod.
- odborný tím CPPR v súlade s IN 101/2015 bod 2.9. CDR KE – Uralská vykonáva pravidelné ohlásené návštevy podľa vopred dohodnutého plánu s cieľom návštevy, a neohlásené návštevy v domácnosti PNR má výnimku na základe vopred schváleného súhlasu riaditeľa, resp. vedúceho úseku pri rozvrhnutí pružného pracovného času neobmedzene

Zamestnanci si začiatok a koniec pracovného času určujú sami, pričom sú povinný dodržať základný pracovný čas, ktorý je zamestnávateľom určený od 9:00 hod. do 14:00 hod., kedy sú povinný zdržiavať sa na pracovisku.

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

Rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas je určený pre riaditeľku, zamestnancov ekonomicko – prevádzkového úseku a pracovnej pozície vedúca výchovy, vedúca CPPR, špeciálny pedagóg, psychológ, sociálny pracovník.

2. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas:

Pracovný čas zamestnancov pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase je 35 hodín týždenne v nepretržitej prevádzke.

Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas je určený pre zamestnancov úseku starostlivosti o deti a to pre vychovávateľov, pomocných vychovávateľov a v prípade potreby sociálneho pracovníka.

3. Pracovný čas profesionálneho náhradného rodiča:

Pracovný čas profesionálneho náhradného rodiča – (ďalej len PNR) je časový úsek, v ktorom PNR poskytuje starostlivosť dieťaťu, je k dispozícii prevziať do starostlivosti ďalšie dieťa a plní ďalšie povinnosti súvisiace s výkonom práce PNR, alebo neposkytuje starostlivosť dieťaťu, je k dispozícii prevziať do starostlivosti ďalšie dieťa a plní ďalšie povinnosti súvisiace s výkonom práce PNR. Evidencia pracovného času PNR je vedená na dni, počas ktorých PNR vykonáva v kalendárnom mesiaci prácu PNR.

Článok 4

Pracovná cesta je čas od nástupu zamestnanca na cestu na výkon práce do iného miesta, ako je jeho pravidelné pracovisko, vrátane výkonu práce v tomto mieste do skončenia tejto cesty. Pracovná cesta je aj cesta, ktorá trvá od nástupu zamestnanca na cestu na plnenie činností pre ňu vyplývajúcich z osobitného postavenia vrátane výkonu činností do skončenia tejto cesty. V odôvodnených prípadoch a so súhlasom riaditeľky CDR KE-Uralská je možný nástup zamestnanca na pracovnú cestu ako aj jej ukončenie v mieste bydliska zamestnanca.

Článok 5

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytuje v trvaní 30 minút, ktoré sa nezapočítavajú do pracovného času.

Pri pracovnom čase 35 hodín týždenne sa prestávka v práci na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút v zmysle § 91 ods. 6 a ods. 6 Zákonníka práce, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia a života zverených detí na samostatných skupinách v dennej zmene, kedy je zamestnanec na skupine sám započítava do pracovného času. Jedná sa o vychovávateľov, pomocných vychovávateľov a v prípade potreby sociálneho pracovníka priamo pracujúcich na samostatných skupinách.

Článok 6

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. Zamestnávateľ určuje rozsah a podmienky práce nadčas.

Pri pružnom pracovnom čase je práca nadčas vykonávaná zamestnancom na základe príkazu zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad rozsah prevádzkového času v určenom pružnom období.

V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.

Článok 7

Dovolenka na zotavenie patrí zamestnancovi, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka.

Týždňom dovolenky je sedem po sebe nasledujúcich dní.

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.

Výmera dovolenky zamestnancov na pracovných pozíciách riaditeľka, pomocný vychovávateľ, sociálny pracovník, ekonóm a vodič-údržbár sa zvyšuje o dva týždne nad výmeru dovolenky ustanovenú v § 103 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov. Platí len pre kmeňových zamestnancov CDR KE – Uralská okrem zamestnancov pracujúcich v rámci národných projektov a profesionálnych náhradných rodičov.

Dovolenka zamestnancov ustanovených v §103 Zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Pre zamestnancov pracujúcich na pracovnej pozícii profesionálny náhradný rodič je dovolenka v zmysle § 20 Zákona č. 376/2022 Z. z. o profesionálnych náhradných rodičoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov je päť týždňov. Dovolenka profesionálneho náhradného rodiča, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je najmenej šesť týždňov. Za týždeň dovolenky profesionálneho náhradného rodiča sa považuje 7 po sebe nasledujúcich kalendárnych dní.

Zamestnávateľ umožní zamestnancovi výnimočne v odôvodnených prípadoch čerpanie jedného dňa dovolenky v dvoch častiach za podmienky, že obidve časti dovolenky musia byť vyčerpané v rámci toho istého kalendárneho mesiaca.

Článok 8

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy:

- a) na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku na vyšetrenie alebo ošetrovanie ako aj preventívnu prehliadku súvisiacu s tehotenstvom, ak uvedené vyšetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času, no najviac dva po sebe idúce pracovné dni,*
- b) na jeden deň pri narodení dieťaťa,*
- c) na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, no najviac dva po sebe idúce pracovné dni,*
- d) na sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti, alebo špeciálnej školy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku,*
- e) na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,*
- f) na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,*
- g) na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň 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 spoločnej domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,*
- h) na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe,*
- i) na jeden poldeň v týždni pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. a), b), c),*

Prekážky v práci na strane zamestnanca sa aj pri uplatnení pružného pracovného času posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorým je profesionálny náhradný rodič pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, ak z dôvodov podľa § 141 ods 2 Zákonníka práce profesionálny náhradný rodič nemôže poskytovať starostlivosť dieťaťu a starostlivosť o dieťa a je dočasne zabezpečená centrom s náhradou mzdy v rozsahu najviac 12 hodín za deň, v úhrne najviac 32 hodín v kalendárnom roku.

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“.

Článok 9

Zamestnávateľ poskytuje všetkým zamestnancom vrátane zamestnancov pracujúcich v rámci národných projektov a profesionálnych náhradných rodičov náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca:

- a) pri prvej dočasnej pracovnej neschopnosti (jeden krát ročne) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,*
- b) pri každej ďalšej dočasnej pracovnej neschopnosti:*
 - *od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,*
 - *od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.*

Článok 10

Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, pričom jedno vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

Pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na dobu určitú možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Pracovný pomer na dobu určitú dlhšiu ako 2 roky možno dohodnúť len u zamestnancov pracujúcich v rámci národných projektov, na konkrétny národný projekt a jeho trvanie, ktoré zamestnávateľ realizuje z Európskeho fondu regionálneho rozvoja cez operačný program: PROGRAM SLOVENSKO.

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné okrem dôvodov uvedených v § 48 zákona č. 311/2001 Z. z. zákonník práce v znení neskorších predpisov len u profesionálnych náhradných rodičov počas starostlivosti o konkrétne dieťa, prípadne po skončení starostlivosti o uvedené dieťa a začatí starostlivosti o ďalšie dieťa, a zamestnancov pracujúcich v rámci národných projektov na dohodnutú dobu dlhšiu ako dva roky.

Pracovný pomer profesionálneho náhradného rodiča sa uzatvára na neurčitý čas so skúšobnou dobou v trvaní najmenej tri mesiace a najviac deväť mesiacov.

Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o nových pracovných pomeroch, a oboznamovať s prípadmi skončenia pracovného pomeru podľa:

- *§ 62 zákona č. 311/2001 Z. z. zákonník práce v znení neskorších predpisov ak je daná výpoveď, pracovný pomer skončí uplynutím výpovednej doby,*
- *§ 63 ods 3 písm. a), písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. zákonník práce v znení neskorších predpisov, alebo ak je výpoveď daná z dôvodu, že zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu*

- *dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,*
- *tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov,*
- *§ 62 ods 4 výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako z dôvodu, že zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok,*
- *výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca.*

Článok 11

1. Odstupné

1.2 Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v §63 ods 1 písm. a), alebo písm. b) alebo z dôvodov, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, resp. priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,*
- b) trojnásobku jeho funkčného platu, resp. priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,*
- c) štvornásobku jeho funkčného platu, resp. priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,*
- d) päťnásobku jeho funkčného platu, resp. priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval viac ako dvadsať rokov.*

1.3 Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v §63 ods 1 písm. a), alebo písm. b) alebo z dôvodov, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné v sume:

- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, resp. priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky,*
- b) trojnásobku jeho funkčného platu, resp. priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,*
- c) štvornásobku jeho funkčného platu, resp. priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,*

- d) päťnásobku jeho funkčného platu, resp. priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) šesťnásobku jeho funkčného platu, resp. priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

1.4 Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z. z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

2. Odchodné

Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, resp. priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Vyplatené odchodné mu bude až po priznaní nároku sociálnou poisťovňou v najbližšom výplatnom termíne po predložení rozhodnutia o priznaní predčasného starobného dôchodku, starobného dôchodku, alebo invalidného dôchodku, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, alebo po predložení potvrdenia sociálnej poisťovne o jeho priznaní.

3. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov života

Zamestnancom odmeňovaným podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov vrátane profesionálnych náhradných rodičov vyplatí zamestnávateľ pri dosiahnutí 50 rokov života a 60 rokov života odmenu vo výške jeho jedného funkčného platu v súlade s §20 ods. 1, písm. c) zákona č.553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov. Pri profesionálnych náhradných rodičoch vo výške priemerného mesačného zárobku.

4. Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“):

Zamestnávateľ prispeje všetkým zamestnancom vrátane zamestnancov pracujúcich v rámci národných projektov a profesionálnych náhradných rodičov príspevok na DDS v roku 2025 vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov a miezd zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení ak bude tento príspevok krytý prideleným rozpočtom zriaďovateľa na rok 2025. Zamestnávateľ neuhrádza DDS za zamestnancov, ktorí sú dlhodobo pracovne neschopní t. j. po dobu ich DPN.

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 1

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené 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, v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z.

Zákonník práce v znení neskorších predpisov a zákona č.376/2022 Z. z. Zákon o profesionálnych náhradných rodičoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov

V súlade s § 7 ods. 4 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 môže zamestnávateľ zamestnancovi okrem pedagogického a odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. Zamestnávateľ v súlade s uvedeným zaradí svojich zamestnancov, okrem pedagogických a odborných zamestnancov, a zamestnancov zamestnaných na dobu určitú do štrnásteho platového stupňa bez ohľadu na dĺžku trvania praxe.

Zamestnancov počas skúšobnej doby a pri pracovnom pomere uzatvorenom na dobu určitú v prípade praxe kratšej ako 18 rokov zaradí do platového stupňa 7, prípade praxe dlhšej ako 18 rokov ich zaradí do platového stupňa podľa dĺžky započítanej praxe.

Profesionálnemu náhradnému rodičovi patrí mesačne mzda podľa § 22 Zákona č. 376/2022 Z. z. o profesionálnych náhradných rodičoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 2

Zamestnávateľ v plnej výške uhradí absolvovanie povinnej preventívnej lekárskej prehliadky všetkým zamestnancom vrátane zamestnancov pracujúcich v rámci národných projektov a profesionálnych náhradných rodičov.

Zamestnávateľ v plnej výške uhradí hodnotu vakcíny proti hepatitíde typu A a B všetkým zamestnancom vrátane zamestnancov pracujúcich v rámci národných projektov a profesionálnych náhradných rodičov, ak ju neuhrádza zdravotná poisťovňa zamestnanca.

Zamestnanec, ktorý je zamestnávateľom zaradený na pracovné miesto, na ktorom prichádza do osobného kontaktu s deťmi musí spĺňať okrem zdravotnej spôsobilosti na výkon práce aj psychickú spôsobilosť, ktorú preukazuje zamestnávateľovi psychologickým posudkom vypracovaným na základe psychologického vyšetrenia, v súlade s § 58 zákona č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Psychologické vyšetrenie na tento účel zamestnancovi zabezpečí zamestnávateľ a v plnej výške ho uhradí.

Článok 3

Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom vrátane zamestnancov pracujúcich v rámci národných projektov a profesionálnych náhradných rodičov, ktorých pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na základe písomnej žiadosti príspevok na rekreáciu v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však do výšky 275,00 € na kalendárny rok v súlade s §152a zákona č. 311/2001 Z. z. zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Článok 4

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne informovať odborovú organizáciu o čerpaní mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 1

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách vrátane zamestnancov pracujúcich v rámci národných projektov a profesionálnych náhradných rodičov stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancom:

- *finančným príspevkom*
- *formou platobnej karty vybranej stravovacej spoločnosti (Up Dejeuner, s. r. o. – verejným obstarávaním realizovanom MPSVaR).*

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 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.

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 v sume 1,00 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 2

Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom vrátane zamestnancov pracujúcich v rámci národných projektov a profesionálnych náhradných rodičov zo sociálneho fondu:

- *odmenu vo výške 300,00 € za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku,*
- *odmenu pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% finančnú odmenu 300,00 €,*
- *odmenu 300,00 € pri pracovnom jubileu 30 a 40 odpracovaných rokov v CDR KE-Uralská,*
- *odmenu 300,00 € pri prvom tehotenstve pred nástupom na materskú dovolenku,*
- *sociálnu výpomoc v úhrnnej výške najviac 2.000,00 € za zdaňovacie obdobie:*
 - *z dôvodu úmrtia blízkej osoby žijúcej v domácnosti zamestnanca,*
 - *odstraňovanie alebo zmiernenie následkov živelných udalostí,*
 - *dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorej nepretržité trvanie prekročí prevažnú časť zdaňovacieho obdobia.*

Článok 3

Celkový ročný prídela do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelaom je vo výške 1% a*
- b) ďalším prídelaom vo výške 0,25%*

Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac. Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Časť VI.

Záverečné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu neurčitú, resp. do odsúhlasenia novej kolektívnej zmluvy. Jej platnosť sa môže predĺžiť na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti, alebo do posledného dňa mesiaca január príslušného roka ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpisu novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 2

Každá zo zmluvných strán môže podať písomný návrh na zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy. Druhá zmluvná strana je povinná písomne odpovedať v lehote do 15 dní odo dňa doručenia návrhu na úpravu. Dodatky ku kolektívnej zmluve nadobúdajú platnosť dňom ich podpísania oboma zmluvnými stranami a účinnosť nasledujúci deň po zverejnení.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu oboma zmluvnými stranami a účinnosť 01.01.2025, resp. nasledujúci deň po jej zverejnení. Kolektívna zmluva je záväzná pre obe zmluvné strany.

Kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.

Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Košiciach dňa 20.12.2024

*Mgr. Ing. Jana Funderáková
riaditeľka CDR KE – Uralská.....*

*Mgr. Denisa Zlacká
zastupujúca predsedníčka OO pri CDR KE – Uralská.....*