

Centrum pre deti a rodiny, Dimitrovova 12, 976 66
Polomka

K o l e k t í v n a z m l u v a
na rok 2025

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2025

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Centre pre deti a rodiny Polomka, Dimitrovova 12, 976 66 Polomka, zastúpená **Mgr. Martinou Prčovou**, splnomocnencom pre kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia výboru ZO OZ zo dňa 11.12.2024 (*Príloha č. 1*)

a

Centrum pre deti a rodiny Polomka, Dimitrovova 12, 976 66 Polomka zastúpené **Mgr. Martou Kysuckou**, riaditeľkou centra (ďalej len „zamestnávateľ“).

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1 *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 rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a splnomocnenia zo dňa 11.12.2024, ktorým výbor odborovej organizácie splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy predsedníčku odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou. O p r á v n e n i e zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa centra ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
3. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov Centra pre deti a rodiny Polomka.
4. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie (ďalej len „zmluvné strany“), namiesto označenia kolektívne zmluvy (ďalej len „KZ“), namiesto zákona č. 311/2001 Z .z. v znení neskorších predpisov (ďalej len skratka „ZP“), namiesto 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 (ďalej len skratka „OVZ“), namiesto zákona č. 552/2003 Z .z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len skratka „VOVZ“), namiesto zákona č. 138//2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len skratka „PZ“), namiesto odborový zväz PŠ a V pri Centre pre deti a rodiny Polomka (ďalej len skratka „OZ“), namiesto Centra pre deti a rodiny Polomka (ďalej len skratka „CDR“), namiesto zákona č. 376/2022 Z. z. o profesionálnych náhradných rodičoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len skratka „ZoPNR“), namiesto označenia sociálny fond (ďalej len skratka „SF“).

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatváranie tejto KZ odborovú organizáciu.
2. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán.
2. KZ je záväzná pre zmluvné strany a pre zamestnancov centra, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov alebo na dohodu o pracovnej činnosti. Druhá časť KZ sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnosti v rámci národných projektov.
3. KZ upravuje :
 - a) postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - b) pracovné podmienky a podmienky zamestnávania,
 - c) platové podmienky,
 - d) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
 - e) sociálnu oblasť a sociálny fond.
4. Účinnosť tejto KZ sa začína nasledujúcim dňom zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok“ ku KZ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ jeden rovnopis doručiť predsedovi odborovej organizácie a druhý rovnopis uchovať u zamestnávateľa.
2. OZ sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ na najbližšej pracovnej porade a zverejnením na prístupnom a viditeľnom mieste pre všetkých zamestnancov centra.
3. Zamestnávateľ oboznámi s touto KZ novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.
4. Neoddeliteľnými prílohami kolektívnej zmluvy sú:
 - a) Pracovný poriadok,

- b) Mzdový a platový poriadok,
- c) Organizačný poriadok.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 1

Príplatky, odmeny a náhrady

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príplatky a odmeny v súlade so ZP, OVZ, VOVZ a ZoPNR. Konkrétne podmienky upravuje Mzdový a platový poriadok zamestnávateľa.
2. Odmena pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku nevzťahuje na zamestnancov zamestnaných v rámci národných projektov.
3. Ostatné odmeny môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi a profesionálnemu náhradnému rodičovi v zmysle zákona OVZ, ZoPNR a ZP.
4. Zamestnávateľ môže odmeniť z vlastných rozpočtových finančných prostriedkov a zamestnancov národných projektov.
5. Pri pružnom pracovnom čase a pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času ak vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení alebo ak sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie je nevyhnutne potrebný celý deň, posudzuje sa tento čas ako výkon práce s náhradou mzdy v rozsahu priemernej dĺžky pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

Článok 2

Mzda PNR a jej zložky (§ 22 - § 28 ZoPNR)

1. Profesionálnemu náhradnému rodičovi patrí mesačne mzda, ktorú tvorí :
 - a) základná zložka mzdy,
 - b) paušálny príplatok,
 - c) príplatok za počet detí v starostlivosti profesionálneho náhradného rodiča,
 - d) príplatok za starostlivosť o dieťa so zdravotným znevýhodnením,
 - e) príplatok za prax,
 - f) profesijný príplatok.
2. Mzda sa zaokrúhľuje na najbližších 50 eurocentov nahor.

Článok 3

Výplata platu/mzdy a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu/mzdu raz mesačne najneskôr do 10. dňa po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat/mzdu zamestnancom na osobné účty, ktoré si sami zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu a požiadali o tento úkon písomne mzdovú účtovníčku.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, poukázať zamestnancom zrážky aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods. 7, 8 ZP).

Článok 4

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) **ZP nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP v sume jedného priemerného mesačného zárobku.**
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1) ZP v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ poskytne odchodné nad rámec ustanovený **v § 76a ods. 2) ZP v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku**, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.
4. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
5. Odstupné a odchodné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi po skončení pracovného pomeru, v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnancov na výplatu miezd.
6. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.
7. V ustanoveniach, kde sa uvádza priemerný mesačný zárobok, pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z. z. platí vyplatenie vo výške funkčného platu.

Článok 5

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú zamestnaneckú zmluvu podľa zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
2. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale 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 do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
3. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom mesačne na doplnkové dôchodkové sporenie za podmienok uzatvorených v zamestnávateľskej zmluve.

Článok 6

Určenie platu zamestnancov nezávisle od dĺžky praxe

1. Zamestnávateľ zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca určil 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. Uvedený bod sa netýka zamestnancov zamestnaných v rámci národných projektov.
2. Okruh pracovných pozícií je vymedzený v Mzdovom a platovom poriadku zamestnávateľa.

Článok 7

Pracovný čas a prestávky v práci

1. Pracovný čas zamestnancov centra :
 - a) 37 ½ hodiny týždenne pre zamestnancov s pružným pracovným časom,
 - b) 35 hodín týždenne s nerovnomerne rozvrhnutým, (celodenné, poldenné, denné a nočné zmeny).
2. Konkretizáciu pracovného času upravuje pracovný poriadok zamestnávateľa so súhlasom OZ.
3. Nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín.
4. Pracovný čas profesionálneho náhradného rodiča je časový úsek, v ktorom profesionálny náhradný rodič :
 - a) poskytuje dieťaťu starostlivosť, je k dispozícii prevziať ďalšie dieťa do starostlivosti a plní ďalšie povinnosti súvisiace s výkonom práce profesionálneho náhradného rodiča,
 - b) neposkytuje dieťaťu starostlivosť, je k dispozícii prevziať dieťa do starostlivosti a plní ďalšie povinnosti súvisiace s výkonom práce profesionálneho náhradného rodiča.
5. **Časové vymedzenie nočnej práce je medzi 22. hodinou večer a 6. hodinou ráno (§ 98 ods. 1, ZP).**
6. Pri 1-dňovej pracovnej ceste zamestnancovi za čas, ktorý strávil na pracovnej ceste mimo pevne určeného pracovného času, ktorý nie je prácou nadčas, alebo pracovnou pohotovosťou, patrí náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Čas strávený na pracovnej ceste sa počíta od nástupu na pracovnú cestu do času ukončenia pracovnej cesty, t.j. návrat na miesto ukončenia pracovnej cesty. Miestom nástupu je pracovisko, na ktorom je zamestnanec zaradený alebo miesto, ktoré mu bolo v cestovnom príkaze určené ako miesto nástupu na pracovnú cestu. Miesto ukončenia pracovnej cesty je miesto dohodnuté a zapísané v cestovnom príkaze.
7. Pri viacdňovej pracovnej ceste patrí:
 - a) prvý deň zamestnancovi náhrada mzdy v rozsahu času od nástupu na pracovnú cestu do ukončenia oficiálneho programu podľa pozvánky,
 - b) ďalší deň v rozsahu času, ktorý je určený ako oficiálny čas konania podujatia podľa programu v pozvánke,
 - c) posledný deň mu patrí náhrada mzdy v rozsahu pevne určeného pracovného času na pracovnej ceste a náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku do času ukončenia pracovnej cesty t.j. návrat na miesto ukončenia pracovnej cesty,
 - d) v prípade, že presné vymedzenie trvania programu nie je k dispozícii, patrí zamestnancovi náhrada mzdy len v rozsahu pevne určeného pracovného času na pracovnej ceste a náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku do času ukončenia pracovnej cesty t.j. návrat na miesto ukončenia pracovnej cesty.

Článok 8

Dovolenka na zotavenie

1. Výmera dovolenky pre zamestnancov centra:
 - a) 5 týždňov - základna výmera dovolenky,
 - b) 6 týždňov - pri dovŕšení 33 rokov zamestnanca do konca príslušného kalendárneho roka,
 - c) 9 týždňov – pedagogickí a odborní zamestnanci,

2. Výmeru dovolenky profesionálnym náhradným rodičom upravuje § 20 ZoPNR :
3. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi výnimočne, v odôvodnených prípadoch, čerpanie jedného dňa dovolenky aj v dvoch častiach za podmienky že, obidve časti jedného dňa dovolenky musia byť čerpané v rámci toho kalendárneho mesiaca, keď bolo čerpanie prvej časti dovolenky povolené (schválené).

Článok 9

Pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú a opätovne predĺženie

1. Pracovný pomer na dobu určitú možno v dohodnúť v zmysle § 48 ZP. Pracovný pomer na dobu určitú možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci 2 rokov najviac dvakrát.
2. V zmysle § 48 ods. 4, písm. d) ZP ďalšie predĺženie alebo opätovne dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do 2 alebo nad 2 roky je možné pri vykonaní prác v rámci národných projektov a iných projektov, ktoré zamestnávateľ realizuje.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 1

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných ľudských práv a slobôd, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 2

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ alebo spor o plnenie záväzku z KZ v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatváranie 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.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 3

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v Pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 4

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečovanie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) jednu miestnosť /interakčná miestnosť/, o výmere 20 m², v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
 - b) telefónnu linku za účelom telefonického spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
 - c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,
 - d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady, energie, telefón a pod. na svoj náklad.
2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času zamestnancom a funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti.
3. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
 - a) predsedovi výboru ZO – 3 dni v kalendárnom roku,
 - b) členovi výboru ZO – 1 deň v kalendárnom roku,
 - c) členovi komisie BOZP – 1 deň v kalendárnom roku,
5. Zamestnávateľ poskytne podľa bodu 4. cestovné náhrady funkcionárom orgánov rady odborovej organizácie.

Článok 5

Pracovné podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania, uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ najmä:
 - a) **vyžiadať si súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť pri dohode s ňou v nasledovných prípadoch:**
 - vydanie Pracovného poriadku zamestnávateľa a jeho doplnkov (§ 84 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),

- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- nerovnomerne rozvrhnutie pracovného času, Harmonogram zmien v samostatných skupinách (§ 87 ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93, ods. 3 ZP),
- náhrada za stratu času (§ 96 b) ZP),
- vymedzenie okruhu duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov, detí (§ 98 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- zásady pre tvorbu a použitia sociálneho fondu (Príloha č.2),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov).

b) informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým o:
 - a) dátume a dôvode prechodu,
 - b) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - c) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods.1 ZP),

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou:

- výpoveď, okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
- dodatky k Pracovnému poriadku počas kalendárneho roka,
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2, písm. e) ZP),
- organizačné zmeny zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám organizácie práce alebo zmluvných podmienok (§ 237 ods. 2 , písm. b) ZP),

d) umožniť odborovej organizácii na požiadanie vykonávať kontrolnú činnosť v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 6

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle Tretej časti, článku 1 tejto KZ.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne ZO, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 7

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5-10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:
 - a) Pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie.
 - b) Zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP.
 - c) Kontrolovať úroveň starostlivosti BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií.
 - d) Zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov, viesť ich evidenciu.
 - e) Vykonať najmenej 1 x za 2 roky pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia v zariadení v spolupráci s príslušným odborovým orgánom.
 - f) Odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti.
 - g) Poskytovať zamestnancom bezplatné používanie potrebných osobných ochranných pracovných prostriedkov, umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev, obuv podľa vypracovaného normatívu zapracovaného v Pracovnom poriadku zamestnávateľa.
 - h) Tieto osobné ochranné prostriedky je zamestnávateľ povinný poskytovať, kontrolovať ich používanie, evidovať a zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi a vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov.
 - i) Dbieť na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zákonom č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 8

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. OZ sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v súlade s § 149 ZP:
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s odborovou organizáciou :
 - a) Kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami.
 - b) Kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať.

- c) Zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom potrebné bezpečnostné ochranné pracovné prostriedky na základe vypracovaného zoznamu v súlade s Nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov. Podmienky sú rozpracované v Pracovnom poriadku zamestnávateľa.

Článok 9 **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť:

1. preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na náklady zamestnávateľa,
2. vstupné lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na náklady zamestnávateľa,
3. vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem na každom podlaží centra,
4. zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výšku náhrady príjmu a to:
 - a) od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - b) od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.),
5. počas dočasnej práceneschopnosti zamestnanca výšku úhrady príjmu 1 x v kalendárnom roku 80 % denného vymeriavacieho základu od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, za prvých desať dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca,
6. Zamestnávateľ, poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.
7. Zamestnávateľ na žiadosť zamestnancov v samostatných skupinách a odborného tímu preplatí očkovaciu vakcínu proti Hepatitíde typu A a B ak vakcínu neuhrádza zdravotná poisťovňa
8. Zamestnávateľ na žiadosť zamestnancov v samostatných skupinách a odborného tímu preplatí očkovaciu vakcínu proti „Chrípke“ ak vakcínu neuhrádza zdravotná poisťovňa.

Článok 10 **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako 4 hodiny.
2. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie iba zamestnancom, ktorí sú prijatí do pracovného pomeru na základe pracovnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom príspevok na stravovanie prostredníctvom elektronickej stravovacej karty alebo poskytnutím finančného príspevku, podľa výberu zamestnanca.

4. Zamestnancovi za jednu odpracovanú zmenu prináleží jeden príspevok na stravovanie.
5. Zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu PNR patrí príspevok na stravovanie na každý deň mesiaca v ktorom vykonáva prácu PNR.
6. Profesionálnemu náhradnému rodičovi patrí príspevok na stravovanie aj počas čerpania dovolenky ak poskytuje starostlivosť dieťaťu a neplní ďalšie povinnosti súvisiace s výkonom práce PNR (§ 20 ods. 1 písm. b) ZoPNR)
7. Každému zamestnancovi pracujúcemu v nepretržitej prevádzke za odpracovanú zmenu trvajúcu 12 hodín zamestnávateľ poskytne jeden príspevok na stravovanie.
8. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce zamestnanca pracujúceho dlhšie ako 4 hodiny.
9. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa 55 % hodnoty stravnej poukážky v zmysle § 152 ods. 3. ZP o stravovaní zamestnancov.
10. Zamestnanec prispieva na stravovanie sumou 45 % hodnoty stravnej poukážky
11. Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie zamestnancov v samostatných skupinách, ktorí pracujú aj mimo rámca rozvrhu pracovných zmien ak odpracovali viac ako 4 hodiny.
12. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom k príspevku na stravovanie zo SF.
13. Zamestnávateľ prispieva k príspevku na stravovanie zo SF profesionálnym náhradným rodičom mesačne na 20 odpracovaných dní.
14. Výšku príspevku na stravovanie zo SF upravuje Interná smernica – Výber a realizácia zabezpečenia stravovania zamestnancov CDR Polomka a jej dodatky.
15. Počas čerpania dovolenky, pracovnej neschopnosti, prekážok v práci do 4,5 hodiny, čerpania OČR, náhradného voľna, študijného voľna nemá zamestnanec nárok na príspevok na stravovanie .

Článok 11

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 zákona OVZ a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácie.
2. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
3. Pracovné voľno podľa odseku 2 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.
4. Zamestnávateľ umožní raz ročne zorganizovať metodický deň pre zamestnancov centra.

Článok 12

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

 - a) povinným prídelom vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ (*Príloha č. 2*).
3. Odvod zo SF sa bude realizovať jedenkrát mesačne v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ poskytne výboru OZ prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu po ukončení kalendárneho štvrtroka.

Štvrtá časť

Záverečné ustanovenia

Článok 1

Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. KZ sa uzatvára na rok 2025, nadobúda účinnosť od 01.01.2025 a končí právoplatným uzatvorením novej Kolektívnej zmluvy.

Článok 2

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ.

Článok 3

Zmeny a dodatky k tejto KZ prijaté zmluvnými stranami sú záväzne po ich podpísaní oprávnenými zástupcami zmluvných strán a ich zverejnení v Centrálnom registri zmlúv podľa § 5 a) ods. 5 písm. b) a ods. 6) zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 4

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto KZ budú polročne vyhodnocovať vyjednávачi na požiadanie jednej zo zmluvných strán.

Článok 5

KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží jeden exemplár.

Článok 6

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

V Polomke, dňa 30.12.2024

.....
Predseda ZO OZ PŠaV

Centrum pre deti a rodiny Polomka

.....
riaditeľka Centra pre deti a rodiny
Polomka,

štatutárny zástupca zamestnávateľa