

Kolektívna zmluva

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2025

V súlade so zákonom č.553/2003 Z.z.o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany:

Organizácia : Centrum pre deti a rodiny Svidník, Partizánska 306/6, Svidník 089 01

Zastúpená: Mgr. Ladislav Hribík /ďalej len „zamestnávateľ“/

na jednej strane

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri CDR vo Svidníku, Partizánska 306/6, Svidník 091 01

Zastúpená predsedom základnej organizácie : Jankou Kaminskou

na druhej strane

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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

Článok 2

2. Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú :
 - postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - pracovnoprávne vzťahy,
 - platové podmienky,
 - sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ nebude znevýhodňovať a inak postihovať členov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie v zmysle § 240 Zákonníka práce.
3. Členovia základnej organizácie sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje počas trvania tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny zmier.

Článok 4

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

- (1) Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Za základnú organizáciu a jej výbor je na základe písomného poverenia členov výboru oprávnený konať predseda, v jeho neprítomnosti podpredseda.
- (3) Zmluvné strany sa dohodli, že pri uzatvorení pracovného pomeru novým zamestnancom, zamestnávateľ bude informovať zamestnanca o pôsobnosti odborovej organizácie u zamestnávateľa a poskytne mu kontakt na predsedu alebo člena výboru odborovej organizácie.

Článok 5

1. Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne v primeranom rozsahu miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 6

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu.

Článok 7

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ použije na účet základnej organizácie v určenom výplatnom termíne.

Článok 8

1. Zamestnávateľ prizve zástupcu výboru základnej organizácie na dôležité porady vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov v zmysle § 237, 238 a 239 Zákonníka práce.

Článok 9

Pracovnoprávne vzťahy

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

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a ustanovení tejto KZ, najmä:

a) Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),

b) alebo rozhodnúť po dohode s ňou v prípadoch na ktoré odkazujú príslušne ustanovenia Zákonníka práce a písomne informovať odborovú organizáciu v ustanoveniach na ktoré Zákonník práce poukazuje ako povinnosť zamestnávateľa voči zástupcom zamestnancov alebo odborovej organizácii a vopred prerokovať s odborovou organizáciou ustanovenia, ktoré to prikazujú zamestnávateľovi v zmysle príslušných ustanovení ZP.

3. Povinnosti zamestnávateľa vyplývajúce mu z právnych predpisov sú uvedené v prílohe č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 10

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
- (2) Na úseku starostlivosti u zamestnancov: **vychovávateľ**“, **pomocný vychovávateľ**“, **pomocný vychovávateľ s ekonomickou agendou** je nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas: ustanovený týždenný pracovný čas je 35 hodín.
- (3) U týchto zamestnancov podľa potreby nasej organizácie sa môže uplatniť aj iná forma rozvrhnutia pracovného času: rovnomerný pracovný čas, pružný pracovný čas formou pružného pracovného týždňa: pracovný čas je 37,5 hodín týždenné.
- (4) Začiatok a koniec pracovného času týchto zamestnancov určuje zamestnávateľ v rozpise služieb. Vychovávateľ“, pomocný vychovávateľ“ a pomocný vychovávateľ s ekonomickou agendou pracujú v nepretržitej prevádzke.
- (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom dva dni na skupinovú regeneráciu pracovnej sily s náhradou mzdy v kalendárnom roku, ktoré sa uskutočnia v pracovnom čase. Za priebeh takéhoto podujatia zodpovedá a organizuje ich základná organizácia OZ spolu so zamestnávateľom.

Článok 11

Dovolenka na zotavenie

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň u pedagogických a odborných zamestnancov a o dva týždne v ostatných kategóriách zamestnancov.
2. Výmera dovolenky profesionálnych náhradných rodičov je 7 týždňov.

Článok 12

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

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

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

- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

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

4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

5. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1

6. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa.

Článok 13

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- (1) Zamestnávateľ môže určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Článok 14

Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

1. Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku sa riadi príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce a nadväzujúci mi právnymi normami vydanými MPSVaR SR a MF SR.

Článok 15

Jubilejné odmeny

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri dosiahnutí 50 rokov odmenu vo výške $\frac{1}{2}$ jeho funkčného platu. Ak pracovný pomer trval viac ako 10 rokov vyplatí mu ekvivalent 1 funkčného platu.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri dosiahnutí veku 60 rokov veku odmenu v sume jeho jedného funkčného platu. Ak jeho pracovný pomer trval viac ako 10 rokov, vyplatí mu dva funkčné platy.
3. Odmena bude vyplatená na po podaní písomnej žiadosti zamestnanca.

Článok 16

Odmeny

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom zodpovedajúcim za komunikáciu a koordináciu samostatne usporiadaných skupín štvrťročne odmenu vo výške 75,- EUR za kalendárny mesiac. Doba čerpania dovolenky sa nezapočítava do výšky odmeny.
2. Podrobnosti vyplatenia odmeny koordinátorom samostatne usporiadaných skupín VP 012/2022 a 008/2023.
3. Podrobnosti vyplatenia odmeny sú uvedené vo VP 012/2022, VP 008/2023 a 003/2003.
4. Zamestnávateľ vyplatí odmenu predsedovi a členom Stravovacej komisie štvrťročne za predchádzajúci štvrťrok.

Článok 17

Zdravotná starostlivosť

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z.z),
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80% denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z.z. sociálnom poistení, počas 10 dní PN. Toto ustanovenie sa uplatní u zamestnanca iba 1 x v kalendárnom roku a nevzťahuje sa na zamestnanca v skúšobnej dobe a na zamestnancov s pracovnou zmluvou na dobu určitú na zastupovanie.
- (3) Pracovná zdravotná služba zamestnávateľa vypracuje návrh odporúčaných očkovaní pre kategórie zamestnancov zamestnávateľa.
- (4) Zamestnávateľ uhradí zamestnancom ktorí prejavia záujem o odporúčané očkovanie v zmysle Vyhlášky MZ 292/2008 Z.z. a pokynu hlavného hygienika SR v plnej výške.

Článok 18

Stravovanie zamestnancov

- (1) 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.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie výškou 3,63 € a zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,60 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 19

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Príspevok na rekreáciu sa poskytuje v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac 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 poskytne v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Oprávnenými výdavkami sú preukázané výdavky zamestnanca na
 - a) služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,
 - b) pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,
 - c) ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
 - d) organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom: za dieťa zamestnanca sa považuje aj dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti.

2. Prenocovanie v zmysle §2 písm.d)č. 91/2010 Z.z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov je definované ako prenocovanie fyzickej osoby v zariadení prevádzkovanom ekonomickým subjektom poskytujúcim služby prechodného ubytovania, za ktoré odviezol obci miestnu daň za ubytovanie.

3. Zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky najneskôr do **15.12.2025** odo dňa skončenia rekreácie predložením originálov účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca. V prípade nesplnenia tejto lehoty, nárok na príspevok na rekreáciu zaniká. Účtovný doklad okrem mena a priezviska zamestnanca musí obsahovať termín trvania pobytu, počet nocí, počet osôb zúčastnených na pobyte. Z dokladu musí byť zrejmé, aké služby si zamestnanec uplatňuje (samostatné uvedené ubytovanie, stravovanie a ďalšie služby súvisiace s rekreáciou).

4. Žiadosť spolu s originálmi účtovných dokladov za rekreáciu predkladá zamestnanec osobne, prípadne poštou na príslušné oddelenie miezd. Kompletná žiadosť s originálmi účtovných dokladov predložená do 20. dňa kalendárneho mesiaca bude spracovaná oddelením miezd a zamestnancovi bude poskytnutý príspevok na rekreáciu v najbližšom výplatnom termíne.

Článok 20

Sociálny fond

(1) Tvorbu a čerpanie sociálneho fondu presne upravuje zákon 152/1994 Z.z., tento fond tvoria finančné prostriedky slúžiace na starostlivosť o zamestnancov. Zamestnávateľ nesmie poskytovať príspevok z fondu na účely odmeňovania za prácu.

(2) Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídélom vo výške 1% a
- ďalším prídélom vo výške 0,05%
zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(3) Zamestnávateľ poskytne ZO písomné čiastkové informácie čerpania sociálneho fondu polročne.

Článok 21

Doplňkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú účastnícku (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 DDS je najmenej 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na DDS.

2. Príspevok zamestnávateľa na DDS sa poskytne zamestnancovi, ktorý si prispel na DDS sumou minimálne 5 € v aktuálnom mesiaci a nie je zamestnancom, ktorý :

.je na materskej dovolenke,

- a. čerpá neplatené voľno celý mesiac,
- b. z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti neodpracoval v mesiaci ani jeden deň.

3. Zamestnávateľ prispieva 2,5% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na DDS tým zamestnancom, ktorí majú uzatvorenú zamestnaneckú zmluvu s niektorou doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.

4. Zamestnanec môže byť v pracovnom pomere aj na dobu určitú, avšak neplynie mu skúšobná doba. Teda pre zamestnávateľa dĺžka tzv. čakacieho obdobia platenia dobrovoľných príspevkov na DDS je podmienená minimálnym obdobím a to je dĺžka skúšobnej doby. K plateniu príspevkov zamestnávateľa dochádza za mesiac, v ktorom neplynie skúšobná doba. (v zmysle novely Zákona č. 650/2004).

5. 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.

6. Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť touto kolektívnou zmluvou o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu Centra pre deti a rodiny Svidník.

Článok 22

1. Zamestnávateľ poskytne výboru základnej organizácie prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne a za uplynulý fiškálny rok.

Záverečné ustanovenia

Článok 23

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do **31.12.2025**. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 24

1. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 30 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 25

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

Článok 26

1. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude prehodnocované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a výboru základnej organizácie.

Článok 27

1. Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 28

1. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa.

Článok 29

1. Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

Svidník, dňa 14.03.2025

Za zamestnávateľa :

Mgr. Ladislav Hribík

riaditeľ Centra pre deti a rodiny

Mgr. Nataša Pochaničová, vedúca EPÚ

Ing. Bc. Alena Michalková, poverená zast. ved. ÚS

Alexander Kleban, koordinátor PZaOZ

Mgr. Nataša Polovčíková, referent PaM

Za ZO OZ

Janka Kaminská, predsedníčka

Ing. Ľubomír Lacko, podpredseda

Bc. Andrea Čverčková, členka výboru

Mgr. Martin Blaško, člen výboru

Mgr. Michal Mikita, člen výboru

Centrum pre deti a rodiny Svidník



Partizánska 306/6
08901 Svidník

(1)

73 - 2494 - 07
ZO OZ PŠaV na Slovensku
CENTRUM PRE DETI A RODINY SVIDNÍK
Partizánska 306/6, 089 01 Svidník

*Príloha Žiadosť o vyplatenie odmeny