

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA ROK 2023  
uzatvorená medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV na Slovensku pri Centre pre deti a rodiny v Tornali,  
Mierová 1, 982 01 Tornaľa zastúpenou PhDr. Jaroslavom Kočišom, splnomocnencom na  
kolektívne vyjednávanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 , bod 1, odst. e) stanov  
základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 20.12.2022  
(ďalej odborová organizácia)

a

Centrom pre deti a rodiny v Tornali,  
Mierová 1, 982 01 Tornaľa  
zastúpený Mgr. Elenou Pereczovou, riaditeľkou Centra pre deti a rodiny  
(ďalej zamestnávateľ)

# D O D A T O K

ku Kolektívnej zmluve na rok 2023 uzatvorenej medzi  
zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV na Slovensku pri Centre pre  
deti a rodiny Tornaľa, Mierová 1, 982 01 Tornaľa zastúpenou  
PhDr. Jaroslavom Kočišom predsedom

a

Centrom pre deti a rodiny v Tornali, Mierová 1, 982 01 Tornaľa  
zastúpeným Mgr. Elenou Pereczovou, riaditeľkou CDR.

Týmto dodatkom sa dopĺňa II.časť KZ, článok 13 - Dovolenka o  
text: Zvýšenie dovolenky o jeden týždeň nad doteraz  
dohodnutý rozsah pre zamestnancov v pracovných pozíciach -  
riaditeľka, pomocný vychovávateľ, sociálny pracovník,  
ekonomický pracovník a vodič-údržbár.

Zmluvné strany sa týmto dohodli na predĺžení KZ na rok 2023  
do 31.12.2024, ktorý sa považuje za nový dohodnutý termín  
skončenia účinnosti kolektívnej zmluvy na rok 2023.

Tento dodatok nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvných  
strán. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b)  
a ods. 6 zák. 211/2000 Z z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci  
pracovný deň po podpise tohto dodatku, dodatok zverejniť v  
Centrálnom registri zmlúv.

  
PhDr. Jaroslav Kočiš  
Predseda ZO OZ CDR

  
Mgr. Elena Pereczová  
riaditeľka CDR Tornaľa

Centrum pre deti a rodiny Tornaľa

Mierová 1  
982 01 Tornaľa  
IČO: 35678411

Org. číslo 73-2552-006  
Zo Odborového zväzu pracovného  
školenie a vedy  
DETSKÝ DOMOV TORNAĽA  
Mierová 1, 98201 Tornaľa

# DODATOK

ku Kolektívnej zmluve na rok 2023 uzatvorenej medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV na Slovensku pri Centre pre deti a rodiny Tornaľa, Mierová 1, 982 01 Tornaľa zastúpenou PhDr. Jaroslavom Kočišom predsedom

a

Centrom pre deti a rodiny v Tornali, Mierová 1, 982 01 Tornaľa zastúpeným Mgr. Elenou Pereczovou, riaditeľkou CDR.

Zmluvné strany sa týmto dohodli na predĺžení KZ na rok 2023 do augusta 2024. Do tohoto termínu je platná KZ VS. V zmysle novej KZ VS, ktorá dotedy bude vyrokovaná, zmluvné strany podpíšu Dodatok ku KZ do konca roka 2024.

V Tornali dňa 3.januára 2024

za CDR Tornaľa  
Mgr. Elena Pereczová  
riaditeľka CDR Tornaľa

Centrum pre deti a rodiny Tornaľa  
Mierová 1  
982 01 Tornaľa  
IČO: 35678411

-4-

za ZO OZ PŠaV  
PhDr. Jaroslav Kočiš  
predseda ZO OZ CDR

Org. číslo 73-2552-006  
Zo Odborového zväzu pracovného  
školského a vedy  
DETSKÝ DOMOV TORNAĽA  
Mierová 1, 98201 Tornaľa

## PRVÁ ČASŤ Úvodné stanovenia

### Článok 1

#### *Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy*

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov Oprávnenie rokovať a uzatvárať túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku č. 2, bod 1, odst. e) stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 20.12.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy PhDr. Jaroslava Kočiša, predsedu odborovej organizácie. Plnomocnenstvo zo dňa 20.12.2022 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľky CDR.
3. Na účely tejto Kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia Kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“

### Článok 2

#### *Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa*

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 odst.1 ZP, ako aj svojho zmluvného partnera na uzatvorenie KZ odborovú organizáciu, ktorá je zástupcom zamestnancov u daného zamestnávateľa. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

### Článok 3

#### *Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy KZ*

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávateľa, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, 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 a na dohodu o pracovnej činnosti
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2023 a končí 31.12.2023, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná ináč.

*Článok 4*  
*Zmena Kolektívnej zmluvy*

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu a rozpočtových opatrení na príslušný kalendárny rok. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.

*Článok 5*  
*Archivovanie Kolektívnej zmluvy*

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

*Článok 6*  
*Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou*

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch kópiách ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 15 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia.
3. Novo prijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

## DRUHÁ ČASŤ

### Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

#### Článok 7 Príplatky a odmeny, náhrady

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príplatky a odmeny v súlade so ZP a OVZ. Konkrétne podmienky a ich štruktúra sú riešené vo vnútornom mzdovom predpise.

##### Príplatok za riadenie

Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej triedy najvyššieho stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

##### Príplatok za zastupovanie

Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činností nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca (§ 9 OVZ).

Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa predchádzajúceho odseku príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

##### Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do

- a) tretej kategórie mesačne v sume 11,8 % až 20,8 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ
- b) štvrtej kategórie mesačne v sume 11,8 % až 24,8 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ (§ 11 OVZ).

Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancom poskytovať platovú kompenzáciu aj pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia alebo pri pôsobení iných faktorov podľa osobitného predpisu mesačne v sume 5,9 % až 13,6 % z platovej tarify prvej platovej triedy prvého platového stupňa základnej stupnice platových taríf. To neplatí, ak zamestnancovi patrí platová kompenzácia podľa predchádzajúceho odseku.

##### Osobný príplatok

Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností, až do výšky 100 % najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení, alebo odobratí rozhoduje riaditeľ CDR a to na návrh príslušného vedúceho zamestnanca, v určitých prípadoch priamo.

Jeho výška je poskytovaná v závislosti od výšky rozpočtových opatrení schválených zamestnávateľovi na príslušný kalendárny rok.

Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúceho odseku určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.

Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.

Zamestnávateľ stanoví výšku osobného príplatku zamestnancovi na začiatku roka a v priebehu roka môže vykonávať jeho úpravu a, ak dôjde k zmene platových predpisov, alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení. V prípade nedostatku finančných prostriedkov môže zamestnávateľ kedykoľvek tento príplatok odobrať.

Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

#### Príplatok za zmennosť

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo, určí zamestnancovi príplatok za zmennosť podľa pracovného zaradenia zmennosti. Príplatok v rovnakej výške patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak je jeho pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne.

#### Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

1. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume
  - a.) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
  - b.) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
  - c.) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
  - d.) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
2. Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
3. Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

4. Riaditeľovi školy, riaditeľovi školského zariadenia, riaditeľovi zariadenia sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately a riaditeľovi zariadenia sociálnych služieb prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
5. Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
6. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
7. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
8. Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.
9. Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

#### Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, alebo v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

#### Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

Zamestnávateľ vyplatí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. (§ 14c OVZ).

Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

#### Plat za prácu nadčas

V súlade s platnými predpismi (ZP a OVZ) vypláca sa zamestnancom - vodičom, údržbárom plat za prácu nadčas, ktorá je vopred nariadená zamestnávateľom.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60 %. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa nasledujúcich odsekov tohto článku (§ 19 OVZ)

#### Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 ZP (§ 16 OVZ).



### Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 ZP (§ 17 OVZ).

### Príplatok za prácu vo sviatok

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

### Výkonnostný príplatok

Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel výkonnostného príplatku pre zamestnanca, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, na ocenenie množstva práce v spojitosti s kvalitou výsledku práce. Tým nie je dotknutá možnosť priznať mu aj osobný príplatok podľa § 10 OVZ.

### Plat na neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ. (§ 16 – príplatok za prácu v noci, § 17 – príplatok za prácu v sobotu/nedeľu a § 18 – príplatok za prácu vo sviatok)

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat (§ 19a OVZ).

### Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti:

- a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja
- b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

### Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla

Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla patrí zamestnancovi počas platnosti Dohody o zverení služobného motorového vozidla v sume 10 € mesačne pri uskutočnení troch a viac jázd v príslušnom mesiaci.

Príplatok bude vyplatený jednorázovo v novembrovej výplate za príslušný kalendárny rok.

### Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku a šesťdesiat rokov veku a ostatné odmeny

Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1

písm. c) OVZ), pre zamestnancov odmeňovaných podľa ZP vo výške jeho zmluvného platu. Ostatné odmeny sa poskytnú v podľa § 20 ZVZ.

Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za prácu

- a) pri príležitosti obdobia letných dovolení
- b) pri príležitosti vianočných sviatkov.

Odmena podľa predchádzajúceho odseku písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa predchádzajúceho odseku písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka. (§ 20 OVZ).

#### Článok 8

##### Výplata platu, preddavku platu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr v štrnásty deň po skončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat posielat' na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie číslo SK61 0900 0000 0051 3324 0748 vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu, vždy do 14. dňa v mesiaci.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinností, uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

#### Článok 9

##### Odstupné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ 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. trojnásobku jeho funkčného aj zmluvného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b. štvornásobku jeho funkčného aj zmluvného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c. päťnásobku jeho funkčného aj zmluvného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d. šesťnásobku jeho funkčného aj zmluvného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v paragrafe 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, odstupné najmenej v sume
  - a. trojnásobku jeho funkčného aj zmluvného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

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

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.

#### Článok 10 Odchodné

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume trojnásobku jeho funkčného aj zmluvného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume trojnásobku jeho funkčného aj zmluvného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončí podľa § 68 ods. 1.

#### Článok 11

##### *Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie*

Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených s doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Zamestnávateľ môže vykonať mimoriadny príspevok na konci roka ak má úsporu v pridelenom rozpočte.

Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

#### Článok 12

##### *Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe*

Zamestnávateľ sa zaväzuje 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

Článok 13  
Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovíši 33 rokov veku.
2. Dovolenka profesionálnych rodičov je 4 - 5 týždňov v kalendárnom roku.
3. Dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov je 9 týždňov v kalendárnom roku.

Článok 14  
Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne.
2. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách alebo v nepretržitej prevádzke je pracovný čas 35 hod. týždenne.
3. U zamestnanca pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase, v zmysle § 85 a § 87 Zákonníka práce, je priemerný týždenný pracovný čas ustanovený na max. 40 hod., vrátane soboty a nedele.
4. Konkretizácia pracovného času sa upraví v pracovnom poriadku zamestnávateľa po predchádzajúcom súhlase s odborovým orgánom.
5. Zamestnancovi prislúcha za hodinu práce vo sviatok dosiahnutý plat zvýšený o 100% priemernej hodinovej sadzby funkčného platu, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna.
- \* Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku ~~2023~~ zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň služobného voľna; za čas služobného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.

Doktor zmluvy štátna  
bod 6 neploš.

KV  
ST

Org. číslo 73-2552-006  
Zo Odborového zväzu pracovného  
školského a vedeckého  
DETSKÝ DOMOV TORNALA  
Mierová 1, 98201 Tornaľa

## TRETIA ČASŤ

### Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

#### Článok 15

##### *Obdobie sociálneho mieru a jej porušenie*

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
2. V prípade porušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 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. 2/91 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk je zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a listinou základných práv a slobôd, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov ani ničím obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

#### Článok 16

##### *Riešenie kolektívnych sporov*

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie 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 (ďalej len ministerstvo).
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 200,- €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

#### Článok 17

##### *Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností*

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ na súde, bez obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa Zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

## Článok 18

### Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
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.

## Článok 19

### Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a 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),
    - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
    - zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
    - dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a 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 času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 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),
    - rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
    - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
    - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
    - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
    - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
    - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
    - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§240 ods. 9 ZP),
    - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej

b. písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o
  - a) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
  - b) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
  - c) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),

c. vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),

2. Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narušovať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočnených technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručení na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania. (Zákonník práce § 13, ods. 4).

Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2 a nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 a 4, zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. (Zákonník práce § 13, ods. 5)

Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku v spoločných priestoroch bolo narušené nedodržaním podmienok podľa odseku 4, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany. (Zákonník práce § 13, ods. 7)

*Článok 20*  
*Závazky odborovej organizácie*

Odborová organizácia sa zaväzuje:

1. po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 tejto KZ
2. informovať zamestnávateľa o situácií vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov
3. prizývať na svoje zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ a riešenia otázok spoločného záujmu
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia (porady vedenia) zástupcu odborovej organizácie, pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu.
5. Informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP)

*Článok 21*  
*Individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy*

Zamestnávateľ pri štrukturálnych zmenách a organizačných a racionalizačných opatreniach, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľneniu zamestnancov, takéto zmeny prerokuje s odborovou organizáciou s cieľom obmedziť zamýšľané uvoľnenie zamestnancov, resp. zmierniť prípadné nepriaznivé nedostatky.

*Článok 22*  
*Závazky zamestnávateľa*

1. Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný kalendárny rok, pridelených Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny, ako aj o jeho zmenách v priebehu kalendárneho roka.
2. Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v súvislosti s aplikáciou zákona o verejnej službe a nariadenia vlády SR, ktorými sa ustanovujú katalógy pracovnej činnosti.



## ŠTVRTÁ ČASŤ

### Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

#### Článok 23

##### *Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci*

1. Zamestnávateľ sa v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:
  - a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
  - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
  - c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
  - d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
  - e) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
  - f) poskytovať zamestnancom ochranný odev a ochrannú pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha znečisteniu (§ 6 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
  - g) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 3 a 5 zákona o BOZP),
  - h) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
  - i) uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§ 30e ods. 18 zákona 355/2007 Z. z.),
  - j) zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokovať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (§ 10 zákona o BOZP),
  - k) zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika a poskytne kópiu s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika odborovej organizácii (§ 30 ods. 1 zákona 355/2007 Z.z.)

#### Článok 24

##### *Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP*

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa

2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP

- a) Kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
- b) Požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- c) Upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- d) Zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 25

*Zdravotná starostlivosť*

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.),
- b) vybaviť pracoviská potrebnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek bude udržiavať v zmysle platných noriem

Náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je

- a) od 1. dňa dočasnej práceneschopnosti do 3. dňa dočasnej práceneschopnosti 70% denného vymeriavacieho základu
- b) od 4. dňa do 10. dňa dočasnej práceneschopnosti 75% denného vymeriavacieho základu zamestnanca (z. 462/03 Z. z. § 8 ods. 2).

Nevzťahuje sa na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 26

*Stravovanie zamestnancov*

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP:

- a) zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie poskytované formou finančného príspevku sumou ~~5.10~~ Eur na jedno hotové jedlo,
- b) prispievať 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,
- c) prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume ~~0.80~~ Eur na jedno hlavné jedlo,
- d) za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhšie ako 4 hodiny, pri pracovnej zmene trvajúcej 12 hodín 2x ~~5.10~~ Eur.

*Článok 27*  
*Sociálny fond*

Zmluvné strany sa dohodli na príslušný kalendárny rok, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídela a prídela podľa Kolektívnej zmluvy platnej na príslušný kalendárny rok spolu vo výške 1,25 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancov na výplatu za kalendárny mesiac.

Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelaom vo výške 1 % a
- b) ďalším prídelaom vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancov na výplatu za kalendárny mesiac.

Fond sa vzťahuje na zamestnancov, ktorí sú v pracovno-právnom vzťahu k zamestnávateľovi.

Prostriedky sociálneho fondu budú použité okrem príspevku na stravovanie zamestnancov aj na príspevok na regeneráciu pracovnej sily.

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05 % zo súhrnu hrubých miezd a plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Plán tvorby a použitia sociálneho fondu tvorí prílohu KZ.

*Článok 28*  
*Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov*

Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútorných zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov OZ PŠaV na Slovensku a ich rodinných príslušníkov.

*Článok 29*  
*Starostlivosť o kvalifikáciu*

Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

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 profesijnom rozvoji,
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
- c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

Pracovné voľno podľa predchádzajúceho odseku čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

## PIATA ČASŤ

### Článok 30

#### *Ochrana odborárskych práv*

1. Zariadenie centra pre deti a rodiny budú uvoľňovať zamestnancov zo zamestnania na výkon funkcie v odboroch v zmysle § 240 a § 137 ZP.
2. Nepripustiť akékoľvek postihy za členstvo v odboroch a za výkon funkcií v odboroch.
3. Predsedovi ZO OZ upraviť podľa možnosti rozvrh hodín tak, aby sa mohol zúčastňovať na rokovaní výboru Rady ZO OZ.

## ŠIESTA ČASŤ

### Článok 31

#### Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ . Za 1. polrok najneskôr do 15. augusta v príslušnom kalendárnom roku a za celý rok najneskôr do 15. februára v nasledujúcom roku.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s § 5a ods. 5 písm. b) zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť na svojej internetovej stránke.
3. Táto KZ je vyhotovená v štyroch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných rovnopisoch.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

SIEDMA ČASŤ  
Prílohy KZ

1. Plnomocnenstvo zo dňa 20.12.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy PhDr. Jaroslava Kočiša, predsedu odborovej organizácie.
2. Plán tvorby a použitia sociálneho fondu (27. Článok - Sociálny fond).

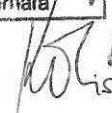
V Tornali 31.12.2022

Centrum pre deti a rodiny Tornaľa  
Mierová 1  
982 01 Tornaľa  
IČO: 35678411  
-4-



Za CDR Tornaľa  
Mgr. Elena Pereczová  
riaditeľka CDR Tornaľa

Org. číslo 73-2662-006  
Zo Odborového zväzu pracovného  
školenia a vedy  
DETSKÝ DOMOV TORNAĽA  
Mierová 1, 98201 Tornaľa



za ZO OZ PŠaV  
PhDr. Jaroslav Kočiš  
predseda ZO OZ CDR Tornaľa

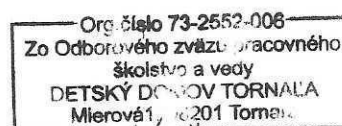
## Plnomocenstvo

Základná organizácia OZ PŠaV pri Centre pre deti a rodiny Tornaľa, Mierová 1, 982 01 Tornaľa, na základe uznesenia výboru ZOOZ, č. 6/022 zo dňa 20.12.2022, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto PhDr. Jaroslava Kočiša, predsedu ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie Kolektívnej zmluvy na rok 2023, ako aj splnomocňuje ho na podpísanie Kolektívnej zmluvy na rok 2023 v mene našej základnej organizácie.

Tornaľa dňa 20.12.2022

Plnomocenstvo prijímam

Tornaľa 20.12.2022



PhDr. Jaroslav Kočiš

## PLÁN TVORBY A ČERPANIA SOCIÁLNEHO FONDU NA ROK 20....

Zostatok sociálneho fondu z r. 20...

Predpokladaná tvorba sociálneho fondu

Povinný prídelenie do sociálneho fondu 1 %

Ďalší prídelenie podľa § 3 odst. 1b 0,25 %

Príjmy sociálneho fondu spolu :

Plán použitia sociálneho fondu

Príspevok zamestnancom na stravovanie

Príspevok zamestnancom na dopravu do zamestnania

Príspevok zamestnancom na regeneráciu pracovnej sily

Príspevok zamestnancom na sociálnu výpomoc

Ostatné výdavky sociálneho fondu

---

Predpokladané výdavky sociálneho fondu spolu :

Rekapitulácia

Zostatok sociálneho fondu k 1.1.20....

Plán tvorby sociálneho fondu

Plán použitia sociálneho fondu

Predpokladaný zostatok sociálneho fondu k 31.12.20....



## ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU

### Centra pre deti a rodiny v Tornali

#### TVORBA SOCIÁLNEHO FONDU

Zostatok k 1.1.2023	<b>2 748,96 EUR</b>
Povinný prídel vo výške 1 %	<b>6 836,97 EUR</b>
Ďalší prídel vo výške 0,25 %	<b>1 709,24 EUR</b>
<b>SPOLU:</b>	<b>11 295,17 EUR</b>

#### POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

1. Príspevok na stravovanie zamestnancov	<b>7 785,60 EUR</b>
2. Rezerva	<b>3 509,57 EUR</b>
<b>SPOLU:</b>	<b>11 295,17 EUR</b>

Na základe schváleného rozpočtu výdavkov na správu a činnosť na rok 2022 boli pre CDR Tornaľa vyčlenené finančné prostriedky vo výške **6 836,97 EUR** ako povinný prídel do sociálneho fondu a **1 709,24 EUR** ako ďalší prídel do sociálneho fondu.

V časti II bod 1. Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na rok 2023 sa CDR Tornaľa zaviazal, že sociálny fond tvorí povinným prídelom vo výške 1, % z objemu hrubých miezd alebo plátov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok a ďalšieho prídelu vo výške 0,25%. Ďalší zdroj sociálneho fondu na rok 2023 predstavuje zostatok z roku 2022.

Použitie sociálneho fondu je rozpísané v súlade so Zásadami pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na rok 2023.

#### 1. Príspevok na stravovanie je schválený nasledovne:

Výška stravnej jednotky:	<b>5,10 EUR</b>
- príspevok zamestnancom zo SF:	<b>0,80 EUR</b>

## KALKULÁCIA FINANČNÉHO PRÍSPEVKU NA STRAVOVANIE

1. 1. 2023

<b><u>Výška stravnej jednotky :</u></b>	<b>á 5,10 EUR</b>
- náklady zamestnávateľa (55% = 2,81 EUR)	2,81 EUR
- náklady zo sociálneho fondu	0,80 EUR
<b>Finančný príspevok na stravovanie vyplatený zamestnancom spolu :</b>	<b>3,61 EUR</b>