

Centrum pre deti a rodiny, Mierová 1, 982 01 Tornaľa

**K o l e k t í v n a z m l u v a
na rok 2026**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2026

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Centre pre deti a rodiny Tornaľa, Mierová 1, 982 01 Tornaľa, zastúpená **Mgr. Richardom Kardosom**, splnomocnencom pre kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia výboru ZO OZ zo dňa 16.12.2025 (*Príloha č. 1*)

a

Centrom pre deti a rodiny Tornaľa, Mierová 1, 982 01 Tornaľa zastúpené **Mgr. Elenou Perczovou**, 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 16.12.2025, ktorým výbor odborovej organizácie splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 16.12.2025 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou. O p r á v n e n í 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 Tornaľa.
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 Tornaľa (ďalej len skratka „OZ“), namiesto Centra pre deti a rodiny Tornaľa (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. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2026 a končí 31. decembra 2026, 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 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.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (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 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 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 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. 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 zverného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

3. 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.

4. 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% z 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% z 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 taríf. To neplatí, ak zamestnancovi patrí platová kompenzácia podľa predchádzajúceho odseku.

5. 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.

6. Príplatok za zmenu

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

7. 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.
8. 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% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, alebo v sume 8% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

9. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca
Zamestnávateľ vypláti 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.

10. 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 vypláti zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vypláti 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).

11. Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vypláti 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).

12. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnávateľ vypláti 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).

13. Príplatok za prácu vo sviatok

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

14. Výkonnostný príplatok

Zamestnávateľ môže 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.

15. Plat za 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 OVZ 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).

16. 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.

17. 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.

18. 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 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 10 eurocentov nahor.

Článok 3

Výplata platu/mzdy a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu/mzdu raz mesačne najneskôr do 14. 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 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: **SK90 0900 0000 0052 3287 4164** vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu, vždy do 14. dňa v mesiaci.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti, uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 4

Odstupné a odchodné

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

- e. šesťnásobku jeho funkčného aj zmluvného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 z. z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.
 4. 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 dvojnásobku jeho funkčného aj zmluvného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
 5. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku 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.
 6. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
 7. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončí podľa § 68 ods. 1.

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 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 určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ).

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

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP.

1. Výmera dovolenky pre zamestnancov centra:
 - a) 6 týždňov - základná výmera dovolenky,
 - b) 7 týždňov - pri dovŕšení 33 rokov zamestnanca do konca príslušného kalendárneho roka a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa,
 - c) 9 týždňov – pedagogickí a odborní zamestnanci.
2. Výmeru, čerpanie a režim dovolenky profesionálnych náhradných rodičov upravuje § 20 zákona č. 376/2022 Z. z. o profesionálnych náhradných rodičoch.
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).
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť dva dni pracovného voľna v období od 01.01.2026 do 31.12.2026 § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

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 KZ.
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 (ďalej len ministerstvo).
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 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 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.

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 poskytne podľa bodu 3. 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),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 88a ods. 2 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 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),
- 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, detí (§ 98 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek 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. 23 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),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov).

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:

- výpoveď, okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
- dodatky k Pracovnému poriadku počas kalendárneho roka,
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 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),
- 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),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a 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).

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 strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne ZO, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).
4. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ a riešenia otázok spoločného záujmu.

Článok 7

Individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

1. 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 8

Záväzky zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia (porady vedenia) zástupcu odborovej organizácie, pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu.
2. 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.
3. Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbor hospodárskych a štatistických výkazov 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 1

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) Bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP)
 - d) 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).
 - e) Odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP).
 - f) 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).
 - g) Poskytovať zamestnancom ochranný odev a ochrannú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha znečisteniu (§ 6 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP).
 - h) 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 ZP a § 19 ods. 3 a ods. 5 zákona o BOZP).
 - i) Umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP).
 - f) 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.).
 - g) Zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (§ 10 zákona o BOZP).
 - h) 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 poskytnúť kópiu s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika odborovej organizácie (§ 30 ods. 1 zákona 355/2007 Z. z.).

Článok 2

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 či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, 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 na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 3

Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a, umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na náklady zamestnávateľa (§ 30e ods. 18 zákona NR SR č. 355/2007 Z. z.),
 - b, vybaviť pracoviská potrebnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
2. Zamestnancovi patrí počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu:
 - a, od 1. dňa do 3. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 70 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - b, od 4. dňa do 14. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 75 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.).
3. Odseky č. 1 a č. 2 tohto článku sa nevzťahujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 4

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP poskytnúť všetkým zamestnancom príspevok na stravovanie prostredníctvom elektronickej stravovacej karty alebo poskytnutím finančného príspevku, podľa výberu zamestnanca.
2. Zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu PNR patrí príspevok na stravovanie na každý deň mesiaca v ktorom vykonáva prácu PNR.
3. 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 Zákona č. 376/2022 Z. z. o profesionálnych náhradných rodičoch).

4. Každému zamestnancovi pracujúcemu v nepretržitej prevádzke za odpracovanú zmenu trvajúcu 12 hodín zamestnávateľ poskytne 2x príspevok na stravovanie.
5. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce zamestnanca pracujúceho dlhšie ako 4 hodiny.
6. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa 55 % hodnoty stravnej poukážky v zmysle § 152 ods. 3. ZP o stravovaní zamestnancov.
7. Zamestnanec prispieva na stravovanie sumou 45 % hodnoty stravnej poukážky.
8. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom k príspevku na stravovanie zo SF.
9. Výšku príspevku na stravovanie zo SF upravuje Interná smernica – Výber a realizácia zabezpečenia stravovania zamestnancov CDR Tornaľa a jej dodatky.
10. Počas pracovnej neschopnosti, prekážok v práci do 4,5 hodiny, čerpania OČR, náhradného voľna, študijného voľna nemá zamestnanec nárok na príspevok na stravovanie.
11. Počas čerpanie dovolenky má zamestnanec nárok na príspevok na stravovanie.

Článok 5

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. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzatvorené príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
3. 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.
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.
4. Pracovné voľno podľa odseku 2 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.
5. Zamestnávateľ umožní raz ročne zorganizovať metodický deň pre zamestnancov centra.

Článok 6

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 0,25% zo súhrnu hrubých platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny mesiac.
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 umožní výboru OZ nahliadnuť do prehľadu o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu po ukončení kalendárneho štvrt'roka.
5. Fond sa vzťahuje na zamestnancov ktorí sú v pracovno-právnom vzťahu k zamestnávateľovi.

Článok 7

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. 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.

Šiesta časť

Ochrana odborárskych práv

1. Zariadenie Centra pre deti a rodiny bude 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.

Siedma časť
Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za I. 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) zákona č. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť na svojej internetovej stránke.
3. KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží dva exempláre.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Ôsma časť
Prílohy KZ

1. Plnomocenstvo zo dňa 16.12.2025, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy Mgr. Richarda Kardosa, predsedu odborovej organizácie.
2. Plán tvorby a použitia sociálneho fondu (Štvrtá časť, Článok 6 - Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie).

V Tornali, dňa 19.12.2026

Mgr. Richard Kardos, v.r.

.....
Predseda ZO OZ PŠaV
Centrum pre deti a rodiny Tornaľa

Mgr. Elena Pereczová, v.r.

.....
riaditeľka Centra pre deti a rodiny
Tornaľa,
štatutárny zástupca zamestnávateľa