

**V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania
v súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce
v znení neskorších predpisov**

zmluvné strany

**Detský domov, Dlhá 179, 949 01 Nitra
zastúpený Ing. Vierou Podhorovou, riaditeľom
(ďalej len „zamestnávateľ“)**

na jednej strane

a

**Základná odborová organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na
Slovensku v pri Detskom domove, Brigádnická 1, 946 03 Dedina Mládeže
zastúpený Mgr. Miroslavou Bereczkou, predsedom odborovej organizácie a
splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na
základe splnomocnenia zo dňa 28.02.2018**

(ďalej len „odborová organizácia“)

na druhej strane

uzatvárajú

**podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov**

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2018

OBSAH

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1 – 4

Časť II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 5 – 12

Časť III. Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie

v pracovnoprávnych vzťahoch

Článok 13

Článok 14 Spolurozhodovanie

Článok 15 Prerokovanie

Článok 16 Informovanie

Článok 17 Kontrolná činnosť

Článok 18 Kolektívne vyjednávanie

Článok 19 Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

Časť IV. Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 20 - 23

Článok 24 Pracovný pomer

Článok 25 Pracovný čas

Článok 26 Dovolenka

Článok 27 Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

Článok 28 Odstupné

Článok 29 Odchodné

Časť V. Odmeňovanie zamestnancov

Článok 30

Článok 31 Tarifný plat

Článok 32 Príplatok za riadenie

Článok 33 Príplatok za riadenie

Článok 34 Osobný príplatok

Článok 35 Príplatok za zmennosť

Článok 36 Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla

Článok 37 Odmena

Článok 38 Kreditový príplatok- pracovné zaradenie sestra

Článok 39 Výkonnostný príplatok

Článok 40 Výplata platu a mzdy

Časť VI. Sociálna oblasť

Článok 41 Vzdelávanie

Článok 42 Stravovanie

Článok 43 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Článok 44 Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie

Článok 45 Sociálny fond

Časť VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 46 - 49

Časť VIII. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 50

Časť IX. Prechodné ustanovenia

Článok 51

Časť X. Záverečné ustanovenia

Článok 52

Skratky

DeD - Detský domov, Dlhá 179, Nitra

DeD Dedina Mládeže - Detský domov, Brigádnická 1, Dedina Mládeže

KZ - kolektívna zmluva

KZVS 2018 - Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa na rok 2018 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce verejnom záujme

zákon č. 552/2003 Z.z. - zákon č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme

zákon č.553/2003 Z.z. - zákon 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

ZP - zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

BOZP - bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

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 z článku 3 stanov odborovej organizácie. Výbor odborovej organizácie splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy p. Mgr. Miroslavu Bereczkú, predsedu odborovej organizácie, na základe splnomocnenia zo dňa 28.2.2018.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

1. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č. 552/2003 Z.z., zákonom č.553/2003 Z.z., ZP, KZVS 2018 a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

2. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne platné právne predpisy.

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
- c) ďalších členov odborovej organizácie, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy (bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia a pod.).

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.

2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 4

Nároky, ktoré vzniknú z tejto KZ jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú sa uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto KZ.

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 5

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov. Súčasne uznáva právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a zastávať volené odborové funkcie.
2. Výbor základnej organizácie pri DeD Dedina Mládeže, ktorý v mene zamestnancov DeD Nitra uzatvára KZ, úplne podporuje a uznáva práva zamestnávateľa rozhodovať a riadiť organizáciu tak, aby bola dosiahnutá kvalitná starostlivosť o deti umiestnené v detskom domove v zmysle deklarácie práv dieťaťa. K tomu má zamestnávateľ právo prijímať rozhodnutia, zostavovať a meniť vnútroorganizačné pravidlá, ktoré majú zamestnanci dodržiavať za predpokladu, že nebudú v rozpore s právnymi predpismi a ustanoveniami tejto KZ.
3. Zamestnávateľ a výbor odborovej organizácie sa budú stretávať podľa potreby, minimálne raz polročne, na požiadanie jednej alebo druhej strany s cieľom riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.
4. Odborový orgán bude aktívne pôsobiť na zamestnancov, aby:
 - sa riadili pokynmi zamestnávateľa, vykonávali práce podľa pracovnej zmluvy v určenom čase;
 - dodržiavali pracovnú disciplínu;
 - nerozširovali skreslené, hanlivé alebo zavádzajúce skutočnosti z prostredia v ktorom zamestnanec u zamestnávateľa pracuje;
 - nešírili nepravdivé údaje o zamestnávateľovi.

Článok 6

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytne odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosť (miestnosť CPPR) s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Súčasne podľa svojich prevádzkových možností poskytne odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu bežné kancelárske potreby a prístup k telefónnej resp. faxovej linke, internetovému spojeniu, tlačiarni a rozmnožovacej technike.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.

Článok 7

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu funkcionárov odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.
3. Zamestnávateľ môže dať funkcionárovi odborovej organizácie výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Za

predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak k udeleniu súhlasu nedôjde, postupuje sa podľa § 240 ods. 9 ZP.

Článok 8

Funkcionári odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone odborovej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné, v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

Článok 9

1. Činnosť funkcionárov odborovej organizácie, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania a kontrolná činnosť.

2. Zamestnávateľ poskytne funkcionárom odborovej organizácie (zamestnancom z DeD Nitra) pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu max. 3 hodiny mesačne na plnenie úloh spojených s výkonom odborovej funkcie v DeD Nitra a účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a akciách.

3. Zamestnávateľ poskytne funkcionárom odborovej organizácie (zamestnancom z DeD Nitra) pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na odborovom vzdelávaní. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytnutého podľa bodu 2 tohto článku.

4. Zamestnávateľ poskytne členom odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na stretnutiach odborovej organizácie na základe pozvánky predloženej zamestnávateľovi 5 dní vopred.

5. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom odborovej organizácie (zamestnancom z DeD Nitra), ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 5 dní v roku,
- členovia výboru ZO 4 dní v roku,
- zástupcovia zamestnancov pre BOZP v preukázateľnom rozsahu.

Článok 10

1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne, vo vopred dohodnutom termíne.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena pripadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 11

Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu riaditeľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

Článok 12

Zamestnávateľ na základe dohody o zrážkach zo mzdy zrazí každému členovi odborovej organizácie 0,5% z jeho mesačného platu alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat až do písomného odvolania, alebo do skončenia pracovného pomeru zamestnanca a zrazené finančné prostriedky bezplatne poukáže na ním určený účet vedený v peňažnom ústave najneskôr do 3 dní po vykonaní zrážky zo mzdy.

Časť III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 13

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie detského domova bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie.
2. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
3. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

Článok 14

Spolurozhodovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.
2. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä o týchto otázkach:
 - a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP),
 - c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP, § 87a ZP),
 - d) začiatok a koniec pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - e) rozdelenie pracovnej zmeny na dve časti (§ 90 ods. 6 ZP),
 - f) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
 - g) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
 - h) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
 - i) náhrada za stratu času (§ 96b ZP),
 - j) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 7 a 9 ZP),
 - k) určenie plánu dovoleniek (§ 111 ods. 1 ZP),
 - l) hromadné určenie čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 - m) dlhodobé uvoľnenie na výkon odborovej funkcie (§ 136 ods. 1 ZP),

n) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 4 ZP),
o) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu na výkon odborovej funkcie (§ 240 ods. 3 ZP),

p) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru dané funkcionárovi odborovej organizácie v čase zvýšenej pracovnoprávnej ochrany (§ 240 ods. 8 ZP).

3. Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie, inak je neplatný (§ 12 zákona č. 552/2003 Z.z.). Táto povinnosť sa vzťahuje aj na akúkoľvek zmenu alebo doplnenie platného pracovného poriadku.

Článok 15 Prerokovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.

2. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,

b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,

c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,

d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,

e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

a) opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),

b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),

c) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP)

d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),

e) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),

f) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),

g) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),

h) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),

i) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),

j) plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),

k) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),

l) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov (§ 153 ZP),

m) opatrenia na vytváranie podmienok zamestnávania zdravotne postihnutých zamestnancov

(§ 159 ods. 4 ZP),

n) náhrada škody spôsobená zamestnancom a obsah dohody o spôsobe jej úhrady (§ 191 ods. 4 ZP),

o) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).

Článok 16 Informovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.

2. Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz za rok správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.

3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:

a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),

b) prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),

c) nové pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),

d) voľné pracovné miesta na neurčitý čas, kratší pracovný čas a ustanovený pracovný čas (§ 48 ods. 8 ZP a § 49 ods. 6 ZP),

e) využívanie dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti (§ 58 ods. 10 ZP),

f) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),

g) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),

h) zamestnávanie zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),

i) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),

j) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Článok 17 Kontrolná činnosť

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z KZVS 2018 a z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

2. Zamestnávateľ umožní výborom povereným zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa vo vopred písomne dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do piatich pracovných dní od písomného oznámenia. Odborová organizácia vopred písomne oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.

3. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

Článok 18

Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 15 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený výbor základnej odborovej organizácie. O návrhu kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia výboru základnej odborovej organizácie môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.
4. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
5. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“).

Článok 19

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru.
2. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ničím obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Časť IV.

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 20

1. Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré zamestnanec musí pri práci dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania.
2. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

Článok 21

Ak sa pracovné miesto obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 zákona č. 552/2003 Z.z., najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.

Článok 22

Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na mieste prístupnom všetkým zamestnancom.

Článok 23

Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz štvrtročne informáciu o nových uzatvorených pracovných pomeroch (§47 ods. 4 ZP).

Článok 24

Pracovný pomer (§ 46 ZP)

1. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať. Skúšobná doba sa nepredlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca a rovnako o čas prekážok v práci na strane zamestnávateľa.

2. V zmysle § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné pri vykonávaní prác:

- profesionálneho rodiča-domáceho zamestnanca,
- v rámci národných projektov a iných projektov, ktoré zamestnávateľ realizuje.

Článok 25

Pracovný čas (§ 85 ZP)

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne (KZVS 2018).

Profesionálny rodič si pracovný čas rozvrhuje sám, preto sa na neho nevzťahuje ustanovenie o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času. Takýto zamestnanec si sám určuje začiatok a koniec pracovného času, prestávky v práci, odpočinok medzi dvomi zmenami, nepretržitý odpočinok v týždni a pod.

2. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou môže rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne, najviac na 4 mesiace. Ak ide o činnosti, pri ktorých sa v priebehu roka prejavuje rozdielna potreba práce, môže zamestnávateľ rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na dobu nepresahujúcu 12 mesiacov. Pri rozvrhnutí pracovného času nerovnomerne na jednotlivé týždne, týždenný pracovný čas nesmie presahovať v dohodnutej dobe ustanovený týždenný pracovný čas. Pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín. V DeD sú to zamestnanci v pracovnom zaradení: sestra, opatrovateľ, vychovávateľ, pomocný vychovávateľ a pomocný vychovávateľ s ekonomickou agendou).

3. Zamestnávateľ zavedie po dohode s odborovou organizáciou pružný pracovný čas na pracoviskách, na ktorých tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, ak o to požiada nadpolovičná väčšina zamestnancov týchto pracovísk. Základný pracovný čas a voliteľný pracovný čas zamestnávateľ vymedzí v pracovnom poriadku.

4. Zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov.

Osobitne prihliadne na potreby tehotných zamestnankýň a zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o maloleté dieťa alebo inú odkázanú osobu.

5. Zamestnávateľ vyhovie žiadosti tehotnej zamestnankyne, zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna, o kratší pracovný čas alebo inú vhodnú úpravu

pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody po predchádzajúcom schválení zmeny organizačnej štruktúry zriaďovateľom.

Článok 26

Dovolenka (§ 100 - § 111 ZP)

1. Základná výmera dovolenky zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z.z. je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku. (KZVS 2018)
2. Základná výmera dovolenky zamestnanca odmeňovaného podľa Zákonníka práce – profesionálny rodič (domácky zamestnanec), je štyri týždne. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je najmenej päť týždňov.
3. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v KZVS 2018 o jeden týždeň pre riaditeľa, zamestnancov ekonomicko-prevádzkového úseku, sociálnych pracovníkov, sestru v jednozmennej prevádzke, pomocných vychovávateľov a pomocných vychovávateľov s ekonomickou agendou.
4. Nárok na dodatkovú dovolenku v rozsahu jedného týždňa vzniká zamestnancom, ktorí pracujú pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času. V DeD Nitra sú to zamestnanci v pracovnom zaradení: sestra v nepretržitej prevádzke, opatrovateľ a vychovávateľ, ktorí pracujú v špecializovanej samostatnej skupine pre deti s mentálnym postihnutím, telesným postihnutím, zmyslovým postihnutím, kombináciou postihnutí a pre deti s ťažkým zdravotným postihnutím, § 53 ods. 4 písm. c) podľa bodu 5 zákona č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele v znení neskorších predpisov. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.
5. Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.
6. Zamestnávateľ neumožní zamestnancovi čerpanie jedného dňa dovolenky v dvoch častiach.
7. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

Článok 27

Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najmä o :
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.
2. Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.
3. Ak sa prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov zmenia pracovné podmienky zamestnanca výrazne v jeho neprospech a zamestnanec so zmenou pracovných podmienok nesúhlasí, pracovný pomer skončí zamestnávateľ z dôvodov ustanovených v § 63

ods. 1 písm. b).

4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, funkcia a právne postavenie členov výboru odborovej organizácie vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu zostanú zachované až do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

5. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

Článok 28 **Odstupné (§ 76 ZP)**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
 - a. dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b. trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c. štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d. päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
 - a. dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b. trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c. štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d. päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e. šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odmeňovaného podľa Zákonníka práce**, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné ustanovené v § 76 ods.1 ZP.
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odmeňovaného podľa Zákonníka práce**, pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné ustanovené v § 76 ods.2 ZP.
5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu

přípustnú expozíciu určenú rozhodnutím orgánu verejného zdravotníctva, odstupné vo výške 10 násobku funkčného platu (§ 76 ods. 3 ZP).

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

Článok 29 **Odchodné (§76a ZP)**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% a ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení, odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 ZP v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca **odmeňovaného podľa zákona č. 553/2003 Z. z.**

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení, odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca **odmeňovaného podľa zákona č. 553/2003 Z. z.**

3. Zamestnancovi **odmeňovaného podľa Zákonníka práce** patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ods. 1 ZP v sume jedného priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

4. Zamestnancovi **odmeňovaného podľa Zákonníka práce** patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa po predložení rozhodnutia o priznaní nároku.

Časť V. **Odmeňovanie zamestnancov**

Článok 30

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z.z., všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu (§ 4 ods. 8 zákona č.553/2003 Z.z.).

Článok 31 **Tarifný plat**

1. Zamestnávateľ poskytuje tarifný plat pri výkone práce vo verejnom záujme v zmysle zákona č. 553/2003 Z.z. podľa:

- základnej stupnice platových taríf zamestnancov,
- osobitnej stupnice platových taríf vybraných skupín zamestnancov,

- osobitnej stupnice platových taríf výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov,
- platovej tarify pedagogických a odborných zamestnancov.

2. Zamestnávateľ môže zamestnancovi, okrem pedagogického a odborného zamestnanca, určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítateľnej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z.z.).

Článok 32

Príplatok za riadenie

1. Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v zákone č. 553/2003 Z.z.

2. Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi podľa organizačnej štruktúry určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce, kvalitu riadenia podľa schválenej organizačnej štruktúry.

Článok 33

Osobný príplatok

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Limit osobného príplatku je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.

2. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

3. Osobný príplatok je možné priznať spravidla na obdobie kalendárneho roka. Poskytnutie a výška osobného príplatku v kalendárnom roku je závislá od finančných prostriedkov pridelených na mzdy zriaďovateľom. Zamestnávateľ priebežne informuje odborovú organizáciu o možnostiach prerozdelenia finančných prostriedkov.

4. Ak sa zmenia alebo zaniknú dôvody, pre ktoré bol osobný príplatok priznaný alebo sa zníži pridelený limit finančných prostriedkov na mzdy, zamestnávateľ tento príplatok zníži alebo odoberie na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Zamestnávateľ priebežne informuje odborovú organizáciu o zmenách prerozdelenia finančných prostriedkov.

5. Novoprijatým zamestnancom v skúšobnej dobe priznáva zamestnávateľ osobný príplatok individuálne, spravidla priznáva po skončení skúšobnej doby pracovného pomeru,

6. Osobný príplatok nie je možné priznať tomu zamestnancovi, ktorý v období posledných 6 mesiacov porušil pracovný poriadok alebo pracovnú disciplínu.

7. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky). V prípade nesúhlasu zo strany zamestnanca je zamestnávateľ povinný prerokovať túto skutočnosť s odborovou organizáciou.

Článok 34

Príplatok za zmenu

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách vyplatí zamestnávateľ príplatok za zmenu mesačne v rámci rozpätia 2,1% až 16,7% platovej tarify prvého stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v zákone č. 553/2003 Z.z. podľa rozpočtu a usmernenia zriaďovateľa minimálne 7,- EUR.

Článok 35

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 a uskutočnení troch a viac jazd v príslušnom mesiaci v rôznych pracovných dňoch (nie v jeden pracovný deň) v sume 10,- EUR.

Článok 36

Odmena

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu
 - a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
 - b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
 - c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu,
 - d) poskytnutie osobnej pomoci pri zdoľávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.
2. Odmeny za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku budú vyplácať nasledovne:
 - do 3 rokov trvania prac. pomeru v DeD 50% funkčného platu
 - viac ako 3 rokov 75% funkčného platu
 - viac ako 7 rokov 100% funkčného platu zamestnanca

Článok 37

Kreditový príplatok – pracovné zaradenie sestry

1. Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie sestry patrí za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním kreditový príplatok v rámci rozpätia 5 % až 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v zákone č. 553/2003 Z.z. vo výške min. 15,50 EUR mesačne.
2. Na účely vyplácania kreditového príplatku v zmysle § 14 ods.1 zákona č. 553/2003 Z.z. je potrebné, aby zamestnanec predložil zamestnávateľovi „Výsledok hodnotenia sústavného vzdelávania“ zdravotníckeho pracovníka s výsledkom „splnil“.
3. Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná na dobu 5 rokov od prvého dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca, v ktorom bolo hodnotiace obdobie ukončené.

Článok 38

Výkonnostný príplatok

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce výkonnostný príplatok podľa § 14a) v sume min. 15,- EUR mesačne. Tým nie je dotknutá možnosť priznať mu aj osobný príplatok podľa § 10 zákona č. 553/2003 Z.z.

Článok 39

Mzda profesionálneho rodiča

1. Profesionálny rodič je odmeňovaný mesačnou mzdou, ktorá pozostáva zo základnej mzdy a príplatkov za starostlivosť o dieťa podľa pravidiel stanovovania mzdy profesionálnych rodičov v štátnych detských domovoch vydaných zriaďovateľom.

2. Zamestnávateľ je povinný poskytovať PR za vykonanú prácu mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce pracovného miesta profesionálny rodič - stupeň 2 (§ 120 ZP).

Sadzba minimálneho mzdového nároku profesionálneho rodiča je násobkom minimálnej mzdy na mesiac ustanovenej osobitným predpisom a koeficienta minimálnej mzdy t.j. 1,4.

3. Profesionálny rodič v oblasti odmeňovania nemá nárok na mzdu za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a nárok na mzdovú kompenzáciu za sťažený výkon práce. Vzhľadom na samostatné organizovanie pracovného času PR nie je možné určiť, kedy pracuje v nadčase, vo sviatok, v noci a pod. Zamestnávateľ nemá u PR povinnosť kontrolovať tieto skutočnosti.

4. Stanovenie príplatkov za starostlivosť o dieťa zohľadňujú najmä tieto skutočnosti:

- vek umiestneného dieťaťa,
- zdravotný stav dieťaťa,
- počet detí,
- iné závažné skutočnosti (napr.: prognóza vývinu dieťaťa a pod.)

Článok 40

Výplata platu, mzdy

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu, mzdy raz mesačne. Termín splatnosti platu je do 10. dňa po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat, mzdu zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat, mzda pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.

Časť VI.

Sociálna oblasť

Článok 41

Vzdelávanie

1. Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehľbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie.

2. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si

kvalifikáciu, takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

3. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo jej zvyšovanie v súlade s potrebami zamestnávateľa a vedie prehľad vzdelávania zamestnancov.

4. Zamestnávateľ vypracováva pre pedagogických a odborných zamestnancov Plán kontinuálneho vzdelávania na kalendárny rok, ktorý schvaľuje zriaďovateľ.

Článok 42 **Stravovanie (§152 ZP)**

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie formou elektronickej stravnej karty, prostredníctvom ktorej je zabezpečené stravovanie zamestnancov v stravovacích zariadeniach partnerov poskytovateľa stravnej karty (partnerom poskytovateľa stravnej karty sa rozumie fyzická alebo právnická osoba oprávnená poskytovať stravovanie v súlade s právnym poriadkom SR, s ktorou má poskytovateľ uzatvorenú písomnú zmluvu).

2. Zamestnancom zamestnaným podľa § 52 Zákonníka práce - profesionálni rodičia (domácki zamestnanci) poskytuje zamestnávateľ stravovanie za každý deň poskytovania starostlivosti dieťaťu zverenému do jeho starostlivosti.

3. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP na každé jedlo príspevok v sume 55 % z hodnoty stravného lístka.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP aj ďalší príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu v sume 0,33 EUR na jedno hlavné jedlo.

Článok 43 **Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti výšku náhrady príjmu (§ 8 ods. 2 zákona č.462/2003 Z.z.) v období:

- od prvého dňa do tretieho dňa jeho dočasnej pracovnej neschopnosti dennú výšku náhrady príjmu vo výške 60 % denného vymeriavacieho základu,

- od štvrtého dňa do desiateho dňa jeho dočasnej pracovnej neschopnosti dennú výšku náhrady príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu

Článok 44 **Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2018 je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však 2% funkčného platu zamestnanca. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

3. Výška príspevku zamestnávateľa pre zamestnanca odmeňovaného v zmysle ZP je 2% z hrubej mzdy.

Článok 45 **Sociálny fond**

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

Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a. povinným prídelom je vo výške 1% a
 - b. ďalším prídelom vo výške 0,05 %.
2. Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
3. Sociálny fond bude tvorený a používaný v zmysle smernice „Zásady tvorby a použitia finančných prostriedkov zo sociálneho fondu pre zamestnancov Detského domova Nitra“ dohodnutej medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

Časť VII. **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

Článok 46

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z.z. (ďalej len „zákon č. 124/2006“), zákonom č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z.z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu.

Článok 47

1. Zamestnávateľ písomne vypracuje, pravidelne vyhodnotí a podľa potreby aktualizuje koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery a program realizácie tejto politiky.
2. Zamestnávateľ najmä určí bezpečné pracovné postupy a vydá vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP po dohode s odborovou organizáciou v súlade s § 6 ods. 1 písm. l) zákona č.124/2006 Z.z.

Článok 48

1. Zamestnávateľ prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby vykonáva hodnotenie zdravotných rizík a kategorizáciu prác podľa § 30 až 42 zákona č. 355/2007 Z.z.
2. Zamestnávateľ zaradí zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, vek a odbornú spôsobilosť. Za tým účelom vykonáva preventívnu zdravotnú starostlivosť prostredníctvom lekárov so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo alebo všeobecná starostlivosť o deti a dorast, ktorí nie sú lekármi pracovnej zdravotnej služby. Náklady na preventívnu zdravotnú starostlivosť uhrádza zamestnávateľ. (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona č. 124/2006 Z.z., § 30 ods. 11 zákona č. 355/2007 Z.z.)

Článok 49

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného zamestnanca alebo viacerých zamestnancov za zástupcov pre BOZP. Jeden zástupca zamestnancov pre BOZP nesmie zastupovať viac ako 50 zamestnancov (§ 19 zákona č. 124/2006 Z.z.)
2. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť vzdelávanie, poskytnúť im pracovné voľno s náhradou platu v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
3. Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva zvýšenú pracovnoprávnu ochranu obdobne ako funkcionári odborovej organizácie.

Časť VIII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 50

1. S cieľom predchádzať konfliktným situáciám a sťažnostiam sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom v rámci svojich možností bezplatné poradenstvo v oblasti pracovnoprávnej vrátane odmeňovania za prácu a v oblasti sociálnej.
2. Postup pri individuálnych nárokoch bude nasledujúci:
Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného). Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené do 15 dní odo dňa ich predloženia vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi bez zbytočného odkladu zaoberať zástupcovia zmluvných strán s cieľom dospieť k dohode. Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené ani do 30 dní odo dňa ich predloženia zástupcom zmluvných strán, zamestnanec sa môže obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.
3. Zamestnávateľ nesmie zamestnanca prenasledovať, postihovať alebo inak znevýhodňovať za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania (§ 13 ZP).
4. Kolektívny spor o plnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy bude riešený na úrovni vytvorenej komisie pri paritnom zastúpení každej zo zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pred uvedenou komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

Časť IX.

Prechodné ustanovenia

Článok 51

1. Vnútorne smernice a poriadky platné a účinné v DeD Nitra po uzatvorení tejto KZ platia do 31.5.2018.
2. Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii do 15.5.2018 na prerokovanie:

- a) Pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,
- b) Pracovný poriadok,
- c) Odmeňovanie zamestnancov,
- d) Plán dovolení na rok 2018,
- e) Zásady tvorby a použitia finančných prostriedkov zo sociálneho fondu pre zamestnancov Detského domova Nitra.

Časť X.

Záverečné ustanovenia

Článok 52

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná od 1.4.2018 až do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy.
2. Zmluvné strany sa dohodli vykonať hodnotenie plnenia záväzkov a práv KZ za 1. polrok najneskôr do 15. októbra 2018 a za celý rok do 15. apríla 2019.
3. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 15 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté. Zmeny a doplnky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných zmluvnými stranami.
4. Zmluvné strany začnú rokovať o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy 30 dní pred skončením platnosti uzatvorenej kolektívnej zmluvy.
5. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov bez zbytočného odkladu.
6. Zmluvné strany sú povinné uchovávať túto kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi nahliadnuť do tejto kolektívnej zmluvy, ak o to zamestnanec požiada.
7. V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene kolektívnej zmluvy a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.
8. KZ podlieha povinnému zverejneniu v súlade so zákonom č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
9. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných dostane dva exempláre.
10. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

V Dedine Mládeže, dňa 26. marca 2018

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa

.....
predseda odborovej organizácie

Príloha:

- Splnomocnenie

- Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2018 https://www.sloves.sk/dokumenty/doc/KZ_VS_2018.pdf