

**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

**Centrum pre deti a rodiny Nitra, Dlhá 179, 949 01 Nitra
zastúpený PaedDr. Bc. Ľubicou Dragúňovou, riaditeľkou
(ďalej len „zamestnávateľ“)**

na jednej strane

a

**Základná odborová organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na
Slovensku pri Centre pre deti a rodiny Dedina Mládeže, Brigádnická 1, 946 03 Dedina
Mládeže zastúpený Mgr. Ingrid Nagyovou, predsedom odborovej organizácie a
splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na
základe splnomocnenia zo dňa 6.12.2022**

(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

od 1.1.2025 do 31.12.2025

OBSAH

Časť I. Všeobecné ustanovenia.....	5
Článok 1	5
Článok 2	5
Článok 3	5
Článok 4	5
Časť II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou	6
Článok 5	6
Článok 6	6
Článok 7	6
Článok 8	7
Článok 9	7
Článok 10	7
Článok 11	7
Časť III. Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch.....	7
Článok 12	7
Článok 13 Spolurozhodovanie.....	8
Článok 14 Prerokovanie.....	9
Článok 15 Informovanie.....	10
Článok 16 Kontrolná činnosť	10
Článok 17 Kolektívne vyjednávanie	11
Časť IV. Zamestnanosť a pracovné podmienky.....	11
Článok 18	11
Článok 19	12
Článok 20	12
Článok 21	12
Článok 22 Pracovný pomer	12
Článok 23 Pracovný čas	12
Článok 24 Dovolenka.....	13
Článok 25 Pracovné voľno	14
Článok 26 Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov	15
Článok 27 Odstupné.....	15
Článok 28 Odchodné.....	16
Článok 29 Ponuková povinnosť	16
Časť V. Odmeňovanie zamestnancov.....	17
Článok 30	17
Článok 31 Tarifný plat	17
Článok 32 Príplatok za riadenie.....	17

Článok 33 Osobný príplatok.....	18
Článok 34 Príplatok za zmennosť.....	18
Článok 35 Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla.....	18
Článok 36 Odmena	18
Článok 37 Kreditový príplatok a príplatok za profesijný rozvoj.....	19
Článok 38 Výplata platu.....	19
Časť VI. Sociálna oblasť.....	20
Článok 39 Vzdelávanie	21
Článok 40 Stravovanie	21
Článok 41 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	21
Článok 42 Doplnkové dôchodkové sporenie.....	21
Článok 43 Sociálny fond.....	22
Časť VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	22
Článok 44	22
Článok 45	23
Časť VIII. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom	23
Článok 46	23
Časť IX. Záverečné ustanovenia	24
Článok 47	24

Skratky

CDR Nitra	Centrum pre deti a rodiny Nitra, Dlhá 179, Nitra
CDR Dedina Mládeže	Centrum pre deti a rodiny, Brigádnická 1, Dedina Mládeže
KZ	Kolektívna zmluva na rok 2025
zákon č. 2/1991 Zb.	zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov
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
zákon č. 152/1994 Z. z.	zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde
zákon č. 124/2006 Z. z.	zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.
zákon č. 376/2022 Z. z.	zákon č. 376/2022 Z. z. o profesionálnych náhradných rodičoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov
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. Členovia na členskej schôdzi odborovej organizácie konanej dňa 4.11.2022 splnomocnili na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy p. Mgr. Ingrid Nagyovou, predsedu odborovej organizácie.

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 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 a 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 ako účastníka pracovnoprávných vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

Článok 6

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu:
 - a) miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou,
 - b) možnosť používať telefón, internet za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou,
 - c) možnosť používať rozmnožovaciu techniku a tlačiareň, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa,
 - d) dopravné prostriedky v konkrétne odôvodnených prípadoch, na základe predchádzajúceho jeho súhlasu.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.
Ak je u zamestnávateľa zavedený intranet, zamestnávateľ umožní odborovej organizácii rozširovať informácie pre svojich členov aj prostredníctvom intranetu.

Článok 7

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov odborovej organizácie a členov Výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru základnej 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. 10 ZP.

Článok 8

Členovia Výboru základnej 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, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Článok 9

1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby vo vopred dohodnutom termíne.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena prípadne 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 10

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

Článok 11

1. Zamestnávateľ na základe dohody o zrážkach zo mzdy zrazí každému členovi odborovej organizácie 0,5% z jeho mesačného zárobku alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat resp. mzdu až do písomného odvolania, alebo do skončenia pracovného pomeru zamestnanca.
2. Zamestnávateľ na základe dohody o zrážkach zo mzdy zrazí každému členovi odborovej organizácie dobrovoľný odborový príspevok, ktorý si základná odborová organizácia schválila.
3. Zrazené finančné prostriedky zamestnávateľ bezplatne poukáže v prospech ním určeného účtu.

Časť III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 12

1. 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.

2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 15 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

3. Výpoveď zo strany zamestnávateľa je odborová organizácia povinná prerokovať do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 13 **Spolurozhodovanie**

1. Pre účely tejto KZ 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 BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP a § 12 zákona č. 552/2003 Z. z.),
- c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedenie konta pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP, § 87a ZP),
- d) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- e) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- f) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
- g) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
- h) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
- i) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
- j) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP; § 19 zákona č. 553/2003 Z. z.),
- k) vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8-hodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),
- l) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
- m) plánovania a vykonávanie opatrení oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
- n) vymedzenie podmienok, za ktorých bude zamestnávateľ zodpovedať za úschovu motorových vozidiel (§ 151 ods. 3 ZP),
- o) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
- p) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
- q) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (zákon č. 152/1994 Z. z.).

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 14 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 15

Informovanie

1. Pre účely tejto KZ 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) dohodnuté nové pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),
 - d) voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),
 - e) možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - f) využívanie dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti (§ 58 ods. 15 ZP),
 - g) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
 - h) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
 - i) zamestnávanie zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),
 - j) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),
 - k) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zákona č. 124/2006 Z. z.

Článok 16

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 tejto kolektívnej zmluvy.
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 je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:
 - a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - d) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú

pracovnoprávne predpisy vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,

e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

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

Článok 17

Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto KZ 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 KZ a uzatvárať KZ 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. Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.

5. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.

6. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb.

Časť IV.

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 18

1. Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s pracovným poriadkom, KZ, 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 19

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 20

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

Článok 21

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

Článok 22

Pracovný pomer

1. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace. S profesionálnym náhradným rodičom možno dohodnúť v pracovnej zmluve skúšobnú dobu v trvaní najmenej tri mesiace a najviac deväť mesiacov. Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca a rovnako o čas prekážok v práci na strane zamestnávateľa.
2. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné z dôvodov ustanovených v § 48 ods. 4 písm. a) až d) ZP.
3. V zmysle § 48 ods. 4 písm. d) ZP ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné pri vykonávaní prác v rámci národných projektov a iných projektov, ktoré zamestnávateľ realizuje.
4. Pracovný pomer profesionálneho náhradného rodiča sa uzatvára na neurčitý čas. Pracovný pomer profesionálneho náhradného rodiča na určitú dobu možno dohodnúť len na zastupovanie profesionálneho náhradného rodiča počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti, dočasného prerušenia výkonu práce profesionálneho náhradného rodiča alebo na zastupovanie profesionálneho náhradného rodiča, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie.

Článok 23

Pracovný čas

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.
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 CDR Nitra sú to zamestnanci v pracovnom zaradení: sestra, opatrovateľ, vychovávateľ, pomocný vychovávateľ a pomocný vychovávateľ s ekonomickou agendou na samostatných skupinách.

3. Zamestnávateľ zavedie po dohode s odborovou organizáciou pružný pracovný čas na pracoviskách, na ktorých tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. 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 zamestnankyň a zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o maloleté dieťa alebo inú odkázanú osobu.

5. Zamestnávateľ je povinný vyhovieť žiadosti tehotnej zamestnankyne a zamestnankyne alebo 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 a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení, o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

6. Na účely celodenného vyšetrenia alebo ošetrovania zamestnanca v zdravotníckom zariadení a na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie sa neuplatňuje pružný pracovný čas. V prípade zamestnanca s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu plánovanej pracovnej zmeny.

7. Za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat sa považuje účasť na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, čas trvania povinného preškolenia (napr. BOZP, protipožiarna ochrana, rizikové faktory a pod.), seminárov, pracovných porád, školení, ktorých sa zamestnanec zúčastňuje na príkaz zamestnávateľa, alebo mu táto povinnosť vyplýva priamo z príslušných právnych predpisov, a to bez ohľadu, či ich absolvuje v čase pracovnej zmeny alebo mimo rozvrhu pracovných zmien.

8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, peňažnú náhradu alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu alebo priemerného zárobku (§ 96b ZP).

Článok 24

Dovolenka

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 a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku.

2. Základná výmera dovolenky profesionálneho náhradného rodiča je najmenej päť týždňov. Dovolenka profesionálneho náhradného rodiča, ktorý do konca príslušného kalendárneho

roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je najmenej ťeŝt' t'yzdňov.

Počas dovolenky profesionálny náhradný rodič

- a) neposkytuje starostlivosť žiadnemu dieťaťu, nie je k dispozícii prevziať do starostlivosti dieťa a neplní ďalšie povinnosti súvisiace s výkonom práce profesionálneho náhradného rodiča alebo
- b) poskytuje starostlivosť dieťaťu, nie je k dispozícii prevziať do starostlivosti ďalšie dieťa a neplní ďalšie povinnosti súvisiace s výkonom práce profesionálneho náhradného rodiča.

Ak je to v záujme dieťaťa, centrum môže aj bez dohody s profesionálnym náhradným rodičom zmeniť spôsob čerpania dovolenky podľa odseku 1 písm. b) pri dovolenke, ktorej čerpanie bolo centrom určené. Zmenu spôsobu čerpania dovolenky podľa prvej vety centrum písomne oznámi profesionálnemu náhradnému rodičovi najmenej sedem dní pred začiatkom čerpania dovolenky. Ak centrum zmenilo spôsob čerpania dovolenky podľa prvej vety, profesionálny náhradný rodič je povinný odovzdať dieťa, ktorému poskytuje starostlivosť, pred začiatkom čerpania dovolenky centru.

3. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v ZP o dva týždne pre riaditeľa, zamestnancov ekonomicko-prevádzkového úseku, sociálnych pracovníkov, sestry v jednozmennej prevádzke, fyzioterapeuta, 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 CDR 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. 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 umožní zamestnancovi výnimočne, v odôvodnených prípadoch, čerpanie jedného dňa dovolenky aj v dvoch častiach za podmienok:

- obidve časti jedného dňa dovolenky musia byť čerpané v rámci toho kalendárneho mesiaca, keď bolo čerpanie prvej časti dovolenky povolené (schválené),
- zamestnanec je povinný vyznačiť opustenie pracoviska z dôvodu čerpania ½ dňa dovolenky v dochádzkovom systéme,
- za sledovanie čerpania jedného dňa dovolenky v častiach, zodpovedá priamy nadriadený zamestnanec,
- ½ dňa dovolenky nie je možné kombinovať s iným prerušením pracovného času.

7. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniiek 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 25

Pracovné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi okrem profesionálneho náhradného rodiča pracovné voľno s náhradou platu alebo bez náhrady platu najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 136 až 141 ZP, ak v tejto kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.
3. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontrolná činnosť a účasť na kolektívnom vyjednávaní.
4. Zamestnávateľ poskytne členovi Výboru základnej odborovej organizácie na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán. Pracovné voľno s náhradou platu poskytne zamestnávateľ členovi odborového orgánu najmä na účely konania členskej schôdze, zjazdu, zasadania výboru odborovej organizácie a na inú činnosť spojenú s hospodárením a plnením úloh odborovej organizácie. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
5. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
6. Ak podmienky prevádzky zamestnávateľa neumožňujú čerpania pracovného voľna podľa odseku 4. zamestnávateľ vyplatí členovi Výboru základnej odborovej organizácie peňažnú náhradu za nevyčerpané pracovné voľno najmenej vo výške funkčného platu zamestnanca, alebo na základe predchádzajúcej dohody peňažnú náhradu v tejto sume zašle na účet odborovej organizácie.
7. Zamestnávateľ poskytne členom Výboru odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní súvisiaceho s činnosťou odborovej organizácie. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytovaného podľa bodu 4 a 5 tohto článku.
8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu aj z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:
 - na jeden pracovný deň v prvý deň školského roka, ak sa stará o dieťa nastupujúce do prvého ročníka základnej školy alebo o dieťa nastupujúce do prvého ročníka osemročného gymnázia.
 - na jeden pracovný deň na účasť na darovaní krvi, aferéze a darovaní ďalších biologických materiálov.

Článok 26

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 KZ zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

Článok 27

Odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odmeňovaného podľa zákona č. 553/2003 Z.z.**, pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume jedného funkčného platu nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP.
2. Zamestnávateľ poskytne 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 prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, odstupné vo výške 10 násobku jeho funkčného platu ustanovený v § 76 ods. 3 ZP.
3. Profesionálnemu náhradnému rodičovi, s ktorým centrum skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov:
- a) centrum alebo jeho časť sa zrušuje alebo premiestňuje a profesionálny náhradný rodič nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce podľa § 9 ods. 2 písm. a) zákona č. 376/2022 Z.z.
 - b) pracovné miesto, na ktorom profesionálny náhradný rodič vykonáva prácu, sa zrušuje,
 - c) nastali zmeny rodinných pomerov profesionálneho náhradného rodiča, ktoré majú negatívny vplyv na poskytovanie starostlivosti dieťaťu profesionálnym náhradným rodičom.
- alebo dohodou z týchto dôvodov, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume jedného priemerného mesačného zárobku podľa ZP.
- Profesionálnemu náhradnému rodičovi, s ktorým centrum okamžite skončí pracovný pomer podľa § 15 ods. 1 písm. b) zákona č. 376/2022 Z.z. z dôvodu, že profesionálny náhradný rodič prestal splňať predpoklad podľa § 3 ods. 1 písm. g) alebo písm. j) druhého bodu zákona č. 376/2022 Z.z., patrí odstupné v sume podľa prvej vety tohto bodu.
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné po skončení pracovného pomeru najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa.

Článok 28

Odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmeňovaného podľa zákona č. 553/2003 Z.z. pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmeňovaného podľa zákona č. 553/2003 Z.z. pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasny starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ vyplatí profesionálnemu náhradnému rodičovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
4. Zamestnávateľ vyplatí profesionálnemu náhradnému rodičovi pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku podľa ZP, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
5. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť profesionálnemu náhradnému rodičovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 15 ods. 1 písm. a), § 15 ods. 1 písm. b) zákona č. 376/2022 Z. z. z dôvodu, že profesionálny náhradný rodič prestal spĺňať predpoklad podľa § 3 ods. 1 písm. d) alebo podľa § 15 ods. 2 písm. a) prvého bodu zákona č. 376/2022 Z. z.
6. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa po predložení rozhodnutia o priznaní nároku.
7. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Článok 29

Ponuková povinnosť

1. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak
 - a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
 - b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.
2. Ponukovú povinnosť na základe § 63 ods. 2 ZP je zamestnávateľ povinný realizovať písomnou formou.

3. Odmietnutím ponúkaného pracovného miesta zamestnancovi nezaniká nárok na odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) - c) ZP.

Časť V.

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 30

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z.z., všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona, podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo internej normy – Smernica o odmeňovaní zamestnancov (§ 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,
- platovej tarify pedagogických a odborných zamestnancov.

2. Zdravotníckemu zamestnancovi zaradenému do 4. až 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf patrí zvýšenie tarifného platu o 25%.

3. Zamestnávateľ pri zmene platovej triedy dôsledne dbá nato, aby zaradenie zamestnanca do platovej triedy bolo v súlade s charakteristikou platovej triedy, s aktuálnym znením katalógu pracovných činností a so znením dohodnutej pracovnej zmluvy so zamestnancom.

3. Zamestnávateľ na základe dohody v tejto KZ zamestnancom: upratovačka, vodič-údržbár, pomocný vychovávateľ, pomocný vychovávateľ s EA, opatrovateľ, hospodár, mzdový účtovník a personálny pracovník, finančný účtovník, vedúci ekonomicko- prevádzkového úseku, vedúci CPPNR, sociálny pracovník, sestra určí 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 pedagogickému zamestnancovi a 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 kvalitu riadenia.

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 14 %.

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

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 1,3% až 10,0% platovej tarify prvého stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v zákone č. 553/2003 Z.z. vo výške minimálne 10,00 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 jádz v príslušnom mesiaci v rôznych pracovných dňoch (nie v jeden pracovný deň) v sume 10,- EUR.

Článok 36

Odmena

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za:

- 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 pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 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.

3. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1. vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

4. Odmeny za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku sa budú vyplácať nasledovne:

- do 3 rokov trvania pracovného pomeru 50% funkčného platu zamestnanca,

- viac ako 3 roky trvania pracovného pomeru 75% funkčného platu zamestnanca,
 - viac ako 5 rokov trvania pracovného pomeru 100% funkčného platu zamestnanca.
4. Odmeny za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku profesionálneho náhradného rodiča sa budú vyplácať nasledovne:
- do 3 rokov trvania pracovného pomeru 50% priemerného zárobku zamestnanca,
 - viac ako 3 roky trvania pracovného pomeru 75% priemerného zárobku zamestnanca,
 - viac ako 5 rokov trvania pracovného pomeru 100% priemerného zárobku zamestnanca.

Článok 37

Kreditový príplatok a príplatok za profesijný rozvoj

1. Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie sestra patrí za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním kreditový príplatok v rámci rozpätia 3 % až 6 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v zákone č. 553/2003 Z.z. vo výške min. 21,00 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. 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.
4. Príplatok za profesijný rozvoj 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, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 4. písm. d) zákona č. 553/2003 Z.z.

Článok 38

Výplata platu

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 39

Vzdelávanie

1. Zamestnávateľ dbá o to, aby si zamestnanci prehľbovali kvalifikáciu na výkon práce účasťou na školeniach a iných vzdelávacích aktivitách súvisiacich s pracovnou náplňou. Súhlas na absolvovanie školenia, seminára alebo inej vzdelávacej aktivity, ktorá sa má uskutočniť na základe pozvánky, dáva riaditeľ na základe návrhu príslušného vedúceho zamestnanca v súlade s potrebami a možnosťami zamestnávateľa. Ak zamestnanec na základe absolvovania vzdelávacej aktivity získal doklad o absolvovaní, je povinný jeho kópiu odovzdať na ekonomicko-prevádzkový úsek. Tento doklad bude založený do osobného spisu zamestnanca.

2. Zamestnávateľ umožní:

- účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov,
- zdravotníckym zamestnancom doplniť si odborné vzdelanie v súlade so znením Nariadenia vlády SR č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, systave špecializačných odborov a systave certifikovaných pracovných činností,
- pedagogickým a odborným zamestnancom podľa zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

3. Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zamestnávateľ zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady mzdy a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere alebo mu nahradiť náklady spojené so štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná. Dohodu o zvýšení kvalifikácie uzatvorí zamestnávateľ so zamestnancom len vtedy, ak zvýšenie kvalifikácie je v súlade s potrebou a možnosťami zamestnávateľa.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu v sume jeho funkčného platu.

5. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj podľa § 40 ods. 3 písm. a) a b) zákona č. 138/2019 Z. z.
- 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 vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

6. Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca kratšie ako jeden kalendárny rok, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 5 písm. a).

7. Pracovné voľno podľa odseku 5. čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom.

8. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť povinnosť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

Článok 40

Stravovanie

1. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP najviac na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Zb. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov). Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok na zabezpečenie stravovania zo sociálneho fondu podľa internej normy „Zásady tvorby a použitia finančných prostriedkov zo sociálneho fondu“.

2. Zamestnávateľ v súlade s § 152 ods. 7 ZP umožní zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.

3. Profesionálnemu náhradnému rodičovi patrí príspevok na stravovanie aj počas čerpania dovolenky podľa § 20 ods. 1 písm. b) zákona 376/2022 Z. z.: poskytuje starostlivosť dieťaťu, nie je k dispozícii prevziať do starostlivosti ďalšie dieťa a neplní ďalšie povinnosti súvisiace s výkonom práce profesionálneho náhradného rodiča.

4. Stravovacia poukážka alebo finančný príspevok na stravovanie sa poskytne zamestnancom okrem profesionálnych náhradných rodičov aj za prvých 20 dní čerpanej dovolenky za daný kalendárny rok (netýka sa dovolenky prenášanej z predchádzajúceho kalendárneho roka) vo výplatnom termíne za mesiac október kalendárneho roka v hodnote aktuálnej elektronickej stravovacej poukážky alebo aktuálneho finančného príspevku na stravovanie. Zamestnancom, ktorým v priebehu roka vznikol alebo skončil pracovný pomer, zamestnávateľ poskytne alikvotnú časť z nároku čerpanej dovolenky.

Článok 41

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi od prvého dňa jeho dočasnej pracovnej neschopnosti dennú výšku náhrady príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov za prvých 10 dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku.

2. Výška náhrady príjmu v ďalších prípadoch dočasnej pracovnej neschopnosti je poskytovaná v zmysle § 8 ods. 1 zákona č. 462/2003 Z. z.

Článok 42

Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie

1. Výška príspevku zamestnávateľa je 2,0 % z platu zamestnanca podľa § 4 ods. 1 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, vrátane náležitostí, ktoré zamestnanec dostane v súvislosti s výkonom práce (náhrada za dovolenku - § 100 ZP, § 138 ZP, dôležité osobné prekážky v práci - § 141 ZP, prekážky na strane zamestnávateľa - § 142 ZP).

2. Výška príspevku zamestnávateľa je 2,0 % z priemerného mesačného zárobku zamestnanca odmeňovaného v zmysle zákona č. 376/2022 Z. z.

Článok 43 **Sociálny fond**

1. Sociálny fond zamestnávateľ tvorí v súlade s § 3 zákona o sociálnom fonde:

- povinným prídedom vo výške 1 % a

- ďalším prídedom vo výške 0,35 % zo súhrnu hrubých plátov a miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2. Sociálny fond bude tvorený a používaný v zmysle smernice „Zásady tvorby a použitia finančných prostriedkov zo sociálneho fondu“ dohodnutej medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

3. Informatívna správa o tvorbe a použití prostriedkov sociálneho fondu za predchádzajúci rok bude predložená odborovej organizácii do 31. marca príslušného roku.

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

Článok 44

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 zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (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 v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z. z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

2. Zamestnávateľ vytvorí priaznivé pracovné podmienky pre svojich zamestnancov dôsledným dodržiavaním najmä:

a) Nariadenia Vlády SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko,

b) Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č 259/2008 Z. z. o podrobnostiach o požiadavkách na vnútorné prostredie budov a o minimálnych požiadavkách na byty nižšieho štandardu a na ubytovacie zariadenia,

3. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle Vyhláška MZ SR č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať podmienky stanovené pre zabezpečovanie preventívnych lekárskech prehliadok zamestnancov v súvislosti s výkonom práce v zmysle platných predpisov. Ak zamestnávateľ požaduje absolvovanie lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci, účasť zamestnancov a fyzických osôb, ktoré sa uchádzajú o zamestnanie, je povinná. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu na účasť na povinných lekárskech prehliadkach.

Článok 45

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v prílohe č. 1 zákona č. 124/2006 Z.z. môže zastupovať najviac 50 zamestnancov. U ostatných zamestnávateľov môže jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov.

2. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.

3. Zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokovať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvniť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zamestnávateľ je povinný predložiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k nim (napr. návrh koncepcie politiky BOZP, posudky o riziku, choroby z povolania, pracovné úrazy, poskytovanie OOPP).

4. Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť požíva zvýšenú pracovnoprávnu ochranu obdobne ako členovia Výboru základnej odborovej organizácie.

Časť VIII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 46

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 KZ 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.

Záverečné ustanovenia

Článok 47

1. Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť 1. januára 2025 a končí 31. decembra 2025.

2. Túto KZ možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 15 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté. Zmeny a dodatky tejto KZ sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.

3. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto KZ začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.

4. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto KZ vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ neodkladne po uzatvorení KZ zabezpečí, aby bol jeden exemplár k dispozícii na pracovisku. Zamestnanci sú povinní sa oboznámiť so znením tejto KZ prostredníctvom informačného mailu **info@cdrnitra.sk**. Ak o to zamestnanec požiada, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do KZ kedykoľvek nahliadnuť.

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

6. Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.

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

8. V prípade, že počas platnosti tejto KZ dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto KZ dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene KZ a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.

9. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva exempláre.

10. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ 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 Nitre, dňa 27.12.2024

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa

.....
predseda odborovej organizácie

Príloha:

Splnomocnenie zo dňa 6.12.2022