



Centrum pre deti a rodiny Košická Nová Ves
Mliečna 20A
040 14 Košice

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
NA ROK 2019

Košice január 2019



Centrum pre deti a rodiny Košická Nová Ves
Mliečna 20A
040 14 Košice

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2019

uzavretá dňa 02.01.2019 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej len odborová organizácia - „OZ“) pri Centre pre deti a rodiny v Košickej Novej Vsi zastúpená Mgr. Antoniou HOFFEJOVOU, predsedníčkou základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku

a

Centrom pre deti a rodiny Košická Nová Ves, Mliečna 20A, Košice (ďalej len zamestnávateľ), zastúpený Mgr. Ivetou LUMTZEROVOU, riaditeľkou centra

Čl. I

Všeobecné ustanovenia

1. Odborová organizácia (ďalej len OO) i zamestnávateľ majú právnu subjektivitu. Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej len zväz) je odborovo-profesijný zväz odborových organizácií (ďalej len základná organizácia), zamestnancov a občanov bez rozdielu profesie, pohlavia, národnosti náboženského vyznania a politickej príslušnosti, ktorí sa stotožňujú s cieľmi, programom a so stanovami zväzu (ďalej len člen). Vytvorený je na základe slobodného odborového združovania. Zamestnávateľ bol Dodatkom č. 9 k zriaďovacej listine č. 406/93 zo dňa 16.03.1993 v znení jej neskorších dodatkov subjektu Detský domov Košická Nová Ves premenovaný s účinnosťou od 01.01.2019 na Centrum pre deti a rodiny Košická Nová Ves.
2. Na účely tejto Kolektívnej zmluvy sa budú používať spoločné označenia „zmluvné strany“, namiesto Kolektívna zmluva „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce „ZP“.
3. Na uzavretie KZ sa zamestnávateľ a odborová organizácia navzájom uznávajú ako zmluvní partneri a zaväzujú sa, že počas účinnosti tejto KZ nebudú spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.
4. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
5. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, nevzťahuje sa na zamestnancov, ktorí pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovných pomerov.
6. KZ a jej rozsah sa môže meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán.
7. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu a rozpočtových opatrení na rok 2019. Zmeniť sa môžu aj iné ustanovenia tejto KZ po vzájomnej dohode zmluvných strán, a to dodatkom ku KZ.



8. Zmluvné strany archivujú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej platnosti.
9. Sociálny fond je tvorený povinným prídedom 1,05 % súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom za kalendárny rok. Stav SF a zásady čerpania na rok 2019 je prílohou tejto KZ.

Čl. II

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

1. Pracovný čas

Pracovný čas riaditeľa, THP pracovníkov a odborných zamestnancov je **37,5 hodiny týždenne**.

Pracovný čas vychovávateľov a zamestnancov priameho kontaktu v nepretržitej prevádzke úseku starostlivosti je **35 hodín týždenne**.

2. Dovolenka

Základná výmera dovolenky 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 (špeciálny pedagóg, psychológ) je **deväť týždňov** v kalendárnom roku.

Dovolenka **vychovávateľov a vedúcej úseku starostlivosti o dieťa** je **deväť týždňov** v kalendárnom roku.

Zamestnávateľ umožní zamestnancovi výnimočne, v odôvodnených prípadoch, čerpanie jedného dňa dovolenky aj v dvoch častiach za podmienok:

- obidve časti jedného dňa dovolenky musia byť vyčerpané 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 (kniha dochádzky),
- za sledovanie čerpania jedného dňa dovolenky v častiach, zodpovedá priamy nariadený zamestnanec,
- ½ dňa dovolenky nie je možné kombinovať s iným prerušením pracovného času.

3. Pracovné voľno s náhradou mzdy

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň nad rozsah ustanovený Zákonníkom práce pri úmrtí dieťaťa, manžela, manželky, rodiča alebo rodiča manžela/manželky, súrodenca a inej osoby, ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti (§ 40 ods. 5 Zákonníka práce)
2. Ak vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení alebo ak sprevádzanie rodinného príslušníka zamestnancom do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie trvá celý deň, za výkon práce sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca, teda 7,5 hod. resp. 7,0 hod. u zamestnancov priameho kontaktu v nepretržitej prevádzke na úseku starostlivosti o dieťa.



4. Platové tarify

Zvýšenie základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1. januára 2019 je zohľadnené a upravené v novele zákona o odmeňovaní, ktorá nadobudne účinnosť 1. januára 2019.

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2020 o 10%.

Platové tarify pedagogických a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2019 o 10% a od 1. januára 2020 sa zvýšia o ďalších 10%.

5. Odstupné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP odstupné podľa § 76 ods.1, 2 ZP.

5. Odchodné

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

7. Doplnkové dôchodkové sporenie

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2019 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

8. Prídela do sociálneho fondu

Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelaom vo výške 1% a

b) ďalším prídelaom vo výške 0,05 %

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Zásady čerpania sociálneho fondu na rok 2019 sú súčasťou tejto KZ.

9. Náhrada mzdy

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi od 01.01.2019:

1 x ročne náhradu mzdy za prvých desať dní práceneschopnosti vo výške 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Náhrada príjmu sa poskytuje výlučne zamestnancom, ktorí nevykonávajú prácu vo verejnom záujme v rámci národných projektov.



10. Odmena za pracovné zásluhy

S účinnosťou od 01.01.2019 zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku v sume jeho funkčného platu (doplnenie § 20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z.).

11. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu

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 v rámci národných projektov a iných projektov, ktoré zamestnávateľ realizuje.

Podniková sociálna politika:

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady,
2. udržiavať pracoviská hygienickými potrebami a stav lekárničiek v zmysle platných noriem, v spolupráci s OO vykonávať 1 x ročne previerku BOZ,
3. zabezpečiť zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy s príspevkom zo sociálneho fondu na jedno teplé hlavné jedlo v 1 pracovnej zmene,
4. uhradiť náklady na vzdelávacie aktivity, na ktoré vysiela zamestnancov.

Ostatné pracovno - platové náležitosti, resp. nároky, vyplývajú zamestnávateľovi i zamestnancom zo Zákonníka práce a zákona pri výkone práce vo verejnom záujme.

Čl. III

Kolektívne pracovno - právne vzťahy

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa Čl. I bodov 6 a 7.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne podľa zákona o sťažnostiach.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov, najmä ZP a tejto KZ, v oblasti súčinnosti rozhodovania a informovania v pracovno-právnej oblasti.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje vykonávať zrážky zo mzdy zamestnancom - členom OO v prospech účtu OO vo výške 1 % čistého mesačného príjmu do 15-ho dňa v mesiaci. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom a členom výboru OO na zabezpečenie činnosti a poslania OO podľa § 136 ZP – 5 dní v roku. OO i zamestnávateľ sa zaväzujú prizývať na svoje zasadnutia zástupcu zamestnávateľa, resp. zástupcu OO za účelom hodnotenia plnenia záväzkov KZ a riešenia otázok spoločného záujmu.



Centrum pre deti a rodiny Košická Nová Ves
Mliečna 20A
040 14 Košice

Čl. IV
Záverečné ustanovenia


1. Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvných strán. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2019, nadobúda účinnosť 1. januára 2019 a končí 31. decembra 2019.
3. Kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane jeden exemplár.
4. Kolektívnu zmluvu si zmluvné strany prečítali, súhlasia s jej obsahom. Na znak súhlasu ju obe strany podpisujú.

V Košiciach 02.01.2019

Org. čís. 73-2491-038
ZO OZ pracovníkov školstva
a vedy KOŠICE I.
DETSKÝ DOMOV Polná I
040 14 KOŠICE


.....
za OO (podpis, pečiatka)

Centrum pre deti a rodiny
Košická Nová Ves
Mliečna 20A, 040 14 Košice
IČO: 31 968 040 ①


.....
za zamestnávateľa (podpis, pečiatka)



Zásady čerpania sociálneho fondu na rok 2019

V roku 2019 sa sociálny fond bude čerpať na:

1.) Stravovanie zamestnancov:

Centrum pre deti a rodiny Košická Nová Ves poskytne zamestnancovi príspevok zo sociálneho fondu vo výške **0,40 €** z hodnoty stravného kupónu **4,00 €** na jedno hlavné jedlo v jednej zmene v súlade so Zákonníkom práce.

2.) Sociálnu výpomoc zamestnancom:

Detský domov poskytne zamestnancovi sociálnu výpomoc vo výške:

- 100 € pri úmrtí najbližšieho člena rodiny (manžel, manželka, nezaopatrené deti),
- 100 € pri narodení dieťaťa,
- 100 € pri dlhodobej, najmenej trojmesačnej práceneschopnosti, na základe písomnej žiadosti zamestnanca.

Stav sociálneho fondu k 01.01.2019 je vo výške **5.179,23 EUR**.

V Košiciach dňa 2. januára 2019

Centrum pre deti a rodiny
Košická Nová Ves
Mliečna 20A, 040 14 Košice
IČO: 31 968 040 ①

Za zamestnávateľa: Mgr. Iveta Lumtzerová, riaditeľka CDR

Lumtzerová
Org. čís. 73-2491-008
OO OZ pracovníkov školstva
a vedy KOŠICE I.
DETSKÝ DOMOV Polná 1
040 14 KOŠICE

Za OO OZ: Mgr. Antónia Hoffejová, predseda OO OZ

Hoffejová