

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2024

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov,

zmluvné strany

Centrum pre deti a rodiny Necpaly, Necpaly č.44, 038 12 Necpaly, zastúpený riaditeľom Mgr. Ladislavom Adamovičom (ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Centre pre deti a rodiny Necpaly č.44, 038 12 Necpaly, IČO: 52843785, zastúpená predsedom Bc. Milotou Hlinkovou, (ďalej len „Základná organizácia OZ PšaV“),
Org. číslo: 73 2510 005

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

o úprave pracovných podmienok, mzdových podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov pracujúcich vo verejnom záujme v zmysle ustanovení Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona 553/2003 Z. z. o Odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a v časti IV. článok 4 bod 4 a 5, aj podľa zákona 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov na roky 2023 a 2024

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva upravuje priaznivejšie pracovné podmienky, vrátane platových podmienok a podmienky zamestnávania, individuálne kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, ktorí sú odmeňovaní podľa 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, podľa zákona 311/2001 Zákonník práce v znení neskorších predpisov o zmene a doplnení niektorých zákonov, teda zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa Centra pre deti a rodiny Necpaly so sídlom v Necpaloch v pracovnom pomere, nevzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej odborovej organizácie § 240 Zákonníka práce. Členovia odborového orgánu budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

Časť II.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu a jej výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy. Za základnú organizáciu a jej výbor je oprávnený konať predseda.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytuje na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť základnej odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Činnosť členov odborového orgánu pre základnú odborovú organizáciu sa považuje za výkon práce. Zamestnávateľ poskytne na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na

odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno podľa § 138 Zákonníka práce na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní s náhradou mzdy v zmysle §240 ods. 2 Zákonníka práce.

Článok 8

Zamestnávateľ na základe písomnej dohody o zrážkach zo mzdy so zamestnancom zrazí členský príspevok každému členovi ZO OZPŠaV vo výške 1 % z jeho mesačného platu alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat až do písomného odvolania, alebo do skončenia pracovného pomeru zamestnanca. Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej odborovej organizácie po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu základnej odborovej organizácie na dôležité porady vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov v zmysle § 237, 238 a 239 Zákonníka práce. Zamestnávateľ bude informovať základnú odborovú organizáciu o nových pracovných pomeroch a oboznamovať s prípadmi skončenia pracovného pomeru, pri skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je povinný vopred prerokovať so zástupcami odborovej organizácie.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 10

Základná odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 11

Zamestnávateľ vopred prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku alebo nových organizačných poriadkov so základnou odborovou organizáciou.

Článok 12

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom základnej odborovej organizácie, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 13

Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou, Zákonníkom práce.

Zamestnávateľ podľa povahy práce a podmienok prevádzky rozvrhnutie pracovného času na jednotlivých úsekoch po dohode s odborovou organizáciou stanovuje na rovnomerné rozvrhnutie pracovného času a nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času.

Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času podľa § 86 odsek 3 Zákonníka práce zamestnávateľ stanovuje pre týždenný pracovný čas, v zásade na päť pracovných dní v týždni.

Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času sa vzťahuje pre zamestnancov ekonomicko–prevádzkového úseku, úseku starostlivosti o deti (napr.: sociálni pracovníci, prevádzkovi pracovníci, odborní zamestnanci).

Pracovný čas zamestnancov s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom je **37 ½** hodín týždenne.

Zamestnávateľ po prerokovaní zo základnou odborovou organizáciou v súlade s § 88 Zákonníka práce u zamestnancov s rovnomerne rozvrhnutým časom uplatňuje pružný pracovný čas, vzťahuje sa na zamestnancov úseku starostlivosti o deti , úseku starostlivosti o deti ambulantnou formou a ekonomicko-prevádzkového úseku (napr. sociálni pracovníci, ekonomickí zamestnanci, údržbár-kurič, odborní zamestnanci).

Pri prekážkach v práci pri pružnom pracovnom čase sa bude postupovať podľa § 143 ods.2.

Pri prekážkach v práci na strane zamestnanca patrí pracovné voľno, ktoré sa posudzuje ako výkon práce celý tento čas, pričom za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času t.j. 7,5 h.

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času podľa § 87 zamestnávateľ stanovuje v súlade s § 85 ods. 3 Zákonníka práce pre určenie rozsahu a rozvrhnutia pracovného času, kedy je týždňom sedem po sebe nasledujúcich dní. Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času sa vzťahuje pre zamestnancov úseku starostlivosti o deti (vychovávateľky, pomocné vychovávateľky, pomocní vychovávateľa s ekonomickou agendou). Pracovný čas zamestnancov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom v nepretržitej prevádzke je **35** hodín týždenne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom v určitom období, najviac v trojmesačnom presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas.

Pracovný čas u zamestnancov §52 Zákonníka práce (*profesionálni rodičia*) je v súlade s § 85 odsek 5 Zákonníka práce **56** hodín týždenne.

Článok 14

Prestávka na odpočinok a jedenie sa zamestnancom poskytne v trvaní 30 minút. Zamestnanci sú povinní riadiť sa platnými internými zásadami pre prestávku a odpočinok na jedenie.

Článok 15

Zamestnávateľ určuje rozsah a podmienky práce nadčas. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.

Článok 16

Základná výmera dovolenky podľa § 103 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov. na pracovných pozíciách riaditeľ, sociálny pracovník, sociálny asistent, ekonóm, účtovník, personalista, majetkár, kurič - vodič – údržbár, pomocný vychovávateľ, pomocný vychovávateľ s EA je päť týždňov. Dovolenka o výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov a tiež zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Dovolenka pre zamestnancov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na pracovnej pozícii pomocný vychovávateľ, pomocný vychovávateľ s EA bude upravená podľa

nového znenia článku 16 Kolektívnej zmluvy a následne bude upravená podľa § 104 Zákonníka práce.

Dovolenka zamestnancov uvedených § 103 ods. 3 Zákonníka práce (pedagogickí zamestnanci) je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Čerpanie dovolenky upravuje § 111 Zákonníka práce.

Článok 17

Zamestnávateľ môže poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy na zvyšovanie kvalifikácie na potrebný čas zamestnancovi, len ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa, a je vopred písomne dohodnuté.

Článok 18

Pracovný pomer na určitú dobu možno podľa § 48 Zákonníka práce dohodnúť najdlhšie na dva 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 dobu určitú **nad dva roky** je na základe dohody so zástupcami odborov možné v zmysle § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce len u zamestnancov prijatých do pracovného pomeru pri vykonávaní prác v rámci schválených národných projektov a iných projektov, ktoré zamestnávateľ realizuje z Európskeho fondu regionálneho rozvoja cez OPERAČNÝ PROGRAM ĽUDSKÉ ZDROJE.

Článok 19

Podľa § 62 Zákonníka práce ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.

1. Výpovedná doba **je najmenej** jeden mesiac.
2. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď 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, je **najmenej**:
 - a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
3. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b), je **najmenej dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
4. Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je **najmenej dva mesiace alebo ak sa nedohodnú inak**.

Článok 20

Odstupné

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, ktorému skončí pracovný pomer **dohodou**, z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, zamestnávateľ mu vyplatí **odstupné** v sume:

- a) *dvojnásobku jeho funkčného platu*, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) *trojnásobku jeho funkčného platu*, ak pracovný pomer trval najmenej dva roky menej ako päť rokov,
- c) *štvornásobku jeho funkčného platu*, ak pracovný pomer 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.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa.

Článok 21 **Odchodné**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % **odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu (1 zo ZP a 1 z KZ)**, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa po predložení rozhodnutia o priznaní nároku na dôchodok.

Článok 22 **Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti**

V zmysle § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti v znení neskorších právnych predpisov Centrum pre deti a rodiny Necpaly v Necpaloch poskytne najviac po dobu 20 kalendárnych dní príslušného kalendárneho roka, za obdobie, za ktoré zamestnávateľ poskytuje náhradu príjmu zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, náhradu v percentuálnej sadzbe vo výške 80 % denného vymeriavaceho základu.

Toto ustanovenie sa vzťahuje aj na zamestnancov (profesionálni rodičia) odmeňovaných podľa zákona č. 311/2001 Zákonníka práce Z. z. v znení neskorších právnych predpisov.

Článok 23

Základná odborová organizácia uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi základná odborová organizácia zamestnávateľovi do piatich pracovných dní pred jej uskutočnením.

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 24

Odmeňovanie zamestnancov je upravené zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákonom č. 311/2001 Zákonníka práce a aktuálneho platového poriadku.

V oblasti odmeňovania bolo so zástupcami odborov ďalej dohodnuté, že v priebehu roka 2016 došlo k prehodnoteniu odmeňovania zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov, pričom bolo doporučené aplikovať pri odmeňovaní ustanovenie §7 ods. 4 vyššie citovaného zákona a to nasledovne:

Počas skúšobnej doby zamestnanca sa ustanovenie §7 ods. 4 nebude aplikovať, po skončení skúšobnej doby sa zamestnancovi pripočíta 5 platových stupňov v rámci rozpätia príslušnej platovej triedy, po nadobudnutí praxe 5 a viac rokov sa zaradí zamestnanec **do 11 platového stupňa** v rámci príslušnej platovej triedy.

Zamestnanec pracujúci na ekonomickom úseku CDR po nadobudnutí praxe 5 rokov sa zaradí do 14 platového stupňa v rámci príslušnej platovej triedy, nakoľko v súčasnosti je platovo najvýraznejšie znevýhodnený podľa katalógu pracovných činností.

Článok 25

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí jubilejného 50 a 60 roku veku života za týchto podmienok:

- vo výške 100% funkčného platu zamestnanca, okrem zamestnanca, ktorý je v skúšobnej dobe alebo bol prijatý len na zastupovanie.

Článok 26

Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie

Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. 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% zúčtovaného platu zamestnanca.

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

Časť V.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 27

Neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy tvorí rozpočet sociálneho fondu, ktorý ustanovuje rozsah a spôsob tvorby ako aj rozsah a zásady použitia sociálneho fondu v príslušnom rozpočtovom roku. Rozpočet sociálneho fondu je každoročne predmetom dohody medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou a nadobúda účinnosť po podpísaní oboma zmluvnými stranami.

Článok 28

Sociálny fond sa bude tvoriť ako úhrn povinného prídeltu vo výške 1% z ďalšieho prídeltu vo výške 0,35 % zo základu podľa § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, ak sa v rozpočte sociálneho fondu nedohodne inak.

Článok 29

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 30

Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 152 ods. 7 zákona č 311/2001 Z. Z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov o výbere poskytovaní stravovanie v podmienkach centra umožňuje zamestnancovi výber stravovania prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou elektronickej stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.

Hodnota elektronickej stravovacej poukážky sa stanovuje na čiastku 7,00 €. Príspevok zo sociálneho fondu je vo výške 1,00 €, príspevok organizácie je vo výške 4,50 € a platba zamestnanca je 1,50 €.

Finančný príspevok na stravovanie sa poskytuje na čiastku 5,50 €, z toho príspevok zo sociálneho fondu je vo výške 1,00 € a príspevok organizácie je vo výške 4,50 €.

Článok 31

Príspevok na rekreáciu

V zmysle § 152a) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov zamestnávateľ poskytne príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 EUR za kalendárny rok. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie, počet zamestnávajúcich zamestnancov je priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

Oprávnenými výdavkami sú preukázané výdavky zamestnanca na:

- a) služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,
- b) pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,
- c) ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
- d) organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom; za dieťa zamestnanca sa považuje aj dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti.

Zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie predložením účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca. Účtovný doklad okrem mena a priezviska zamestnanca musí obsahovať termín trvania pobytu, počet nocí, počet osôb zúčastnených na pobyte. Z dokladu musí byť zrejmé, aké služby si zamestnanec uplatňuje. Žiadosť spolu s účtovnými dokladmi za rekreáciu predkladá zamestnanec osobne, prípadne poštou. Kompletná žiadosť s účtovnými dokladmi predložená do 20. dňa kalendárneho mesiaca bude spracovaná oddelením miezd a

zamestnancovi bude poskytnutý príspevok na rekreáciu v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy.

Článok 32

Zamestnávateľ a základná odborová organizácia môže poskytnúť zamestnancom, ktorí sa nezávinnene dostali do finančnej tiesne sociálnu výpomoc. Poskytnutie sociálnej výpomoci bude v súlade s rozpočtom sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok a je výlučne v rozhodovacej právomoci základnej odborovej organizácie.

Časť VI. Záverečné ustanovenia

Článok 33

Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01.02.2024 do účinnosti novej kolektívnej zmluvy.

Článok 34

Každá zo zmluvných strán môže podať písomný návrh na zmenu alebo doplnenie kolektívnej zmluvy. Druhá zmluvná strana je povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa doručenia. Dodatky ku kolektívnej zmluve nadobúdajú účinnosť po podpísaní oboma zmluvnými stranami.

Článok 35

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v centrálnom registri zmlúv a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych zástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 36

Zamestnávateľ v súčinnosti so základnou odborovou organizáciou zabezpečí, aby bola jedna kópia tejto kolektívnej zmluvy k dispozícii na každom pracovisku.

Článok 37

Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v štyroch prvopisoch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V Necpaloch, dňa: 27.01.2024

.....
Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov
Školstva a vedy na Slovensku pri Centre pre deti a rodiny Necpaly
Bc. Milota Hlinková
predseda ZO

.....
Zamestnávateľ
Mgr. Ladislav Adamovič
riaditeľ CDR