

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2025 zmluvné strany:

Úrad komisára pre deti, Odborárske námestie 3, 811 07 Bratislava

a

Základná odborová organizácia pri Úrade komisára pre deti, Odborárske námestie 3, 811 07 Bratislava

u z a t v á r a j ú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2025

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základnou odborovou organizáciou pri Úrade komisára pre deti, Odborárske námestie 3, 811 07 Bratislava, IČO: 52606601 (ďalej len „ZOO UKPD“) zastúpenou PhDr. Ing. Svetlanou Pavlovičovou MBA predseda ZOO UKPD

a

zamestnávateľom: Úradom komisára pre deti, Odborárske námestie 3, 811 07 Bratislava, IČO: 50159399 zastúpenou prof. MUDr. Jozefom Mikloškom, PhD., štatutárnym orgánom Úradu komisára pre deti.

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1) ZOO UKPD má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
- 2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva predsedovi ZOO UKPD z článku 5 stanov.
- 3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu danú zákonom č. 176/2015 Z. z. o komisárovi pre deti a komisárovi pre osoby so zdravotným postihnutím a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie štatutárneho orgánu Úradu komisára pre deti.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy ZOO UKPD. ZOO UKPD uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy (ďalej len „zmluvné strany“).
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Podmienky na výkon ZOO

- 1) Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii možnosť bezplatne využívať pridelené technické vybavenie a miestnosť na schôdzovú činnosť na základe predchádzajúceho dohovoru.
- 2) Zamestnávateľ poskytne a zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne alebo vo vyššom odborovom orgáne a na účasť v odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich funkčného platu.

- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prerokuje s výkonným výborom pracovné, ekonomické, alebo sociálne podmienky zamestnancov a súčasne prerokuje s výkonným výborom všetky vnútorné akty zamestnávateľa týkajúce sa „pro futuro“ pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov.
- 4) Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku s výkonným výborom pred nadobudnutím jeho účinnosti.

Článok 4

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- 1) Táto kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky, podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Uzatvára sa na zabezpečenie oprávnených záujmov a potrieb zamestnancov a na zlepšenie podmienok zamestnancov.
- 2) Táto kolektívna zmluva 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. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí pracujú u zamestnávateľa na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
- 3) Kolektívna zmluva rešpektuje ustanovenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Článok 5

Zmena kolektívnej zmluvy

- 1) Kolektívna zmluva a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku kolektívnej zmluve zmeniť do budúcnosti ustanovenia kolektívnej zmluvy, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia Kolektívnej zmluvy, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto kolektívnej zmluve zmeniť aj iné ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy bez obmedzenia.

Článok 6

Archivovanie kolektívnej zmluvy

- 1) Zmluvné strany uschovajú túto kolektívnu zmluvu po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 7

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní kolektívnej zmluvy túto rozmnožiť a jeden rovnopis doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej uzatvorenia.
- 3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto kolektívnou zmluvou pri nástupe do zamestnania.

Druhá časť

Pracovnoprávne vzťahy a nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 8

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje kolektívne vyjednávať o sociálnej politike zamestnávateľa v termíne najneskôr do 01.03.2025.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok.

Článok 9

Pracovný čas zamestnancov a sociálne zabezpečenie

- 1) Pracovný čas zamestnanca sa ustanovuje na 37 a ½ hodiny týždenne.
- 2) V záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov môžu zamestnanci využívať pružný pracovný čas.
- 3) Základný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku. Voliteľný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas. Prevádzkový čas je celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období určenom zamestnávateľom. Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako štvortýždňové pracovné obdobie. V kalendárnom roku, okrem kalendárnych mesiacov júl a august, v rámci pružného pracovného času je pre zamestnancov určený:
 - a) základný pracovný čas od 9.00 h do 15.00 h a v deň, ktorý predchádza dňu pracovného pokoja od 9.00 h do 14.00 h,
 - b) voliteľný pracovný čas na začiatku pracovnej zmeny od 6.00 h do 9.00 h,
 - c) na konci pracovnej zmeny od 15.00 h do 18.00 h a v deň, ktorý predchádza dňu pracovného pokoja od 14.00 h do 18.00 h.
- 4) V období od 1. júla do 31. augusta je v rámci pružného pracovného času pre zamestnancov určený:
 - a) základný pracovný čas od 9.00 h do 14.00 h,
 - b) voliteľný pracovný čas na začiatku pracovnej zmeny od 6.00 h do 9.00 h a na konci pracovnej zmeny od 14.00 h do 18.00 h,
 - c) detašované pracoviská v rozsahu pracovnej zmluvy.
- 5) Zamestnávateľ bude na základe konkrétneho posúdenia vzniknutej situácie prijímať opatrenia na zníženie nepriaznivého vplyvu záťaže teplom alebo chladom na zdravie zamestnanca spočívajúce v úprave pracovného času podľa konkrétnych podmienok.
- 6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku v sume jeho naposledy priznaného funkčného platu.
- 7) Vernostná odmena prináleží za 10 odpracovaných rokov u zamestnávateľa všetkým zamestnancom v pracovnom pomere, a to vo výške jedného funkčného platu za predpokladu, že v posledných dvoch rokoch nedošlo zo strany zamestnanca k porušeniu pracovnej disciplíny; do počtu odpracovaných rokov zamestnanca u zamestnávateľa sa započítavajú aj odpracované roky u jeho právnych predchodcov, za predpokladu, že pracovný pomer

zamestnanca trval bez prerušenia. Odmena podľa tohto bodu sa vypláti zamestnancovi vo vyúčtovaní mzdy za kalendárny mesiac, v ktorom splnil podmienky na jej priznanie.

Článok 10

Iné činnosti zamestnanca

- 1) Zamestnávateľ podporuje činnosti, ktorými zamestnanci v spoločnosti podporujú zvyšovanie povedomia o právach detí v spoločnosti a reprezentujú komisára pre deti.

Článok 11

Dovolenka

- (1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku alebo sa trvale stará o dieťa bez ohľadu na vek zamestnanca.

Článok 12

Pracovné voľno s náhradou mzdy

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec Zákonníka práce nasledovne:

- a) na jeden pracovný deň v prvý deň školského roka, ak sa stará o dieťa nastupujúce do prvého ročníka základnej školy (zamestnanec predloží rozhodnutie o prijatí do 1. ročníka základnej školy),
- b) na jeden pracovný deň v deň narodenia dieťaťa zamestnanca, alebo na prevoz matky do zdravotníckeho zariadenia, sprevádzanie alebo účasť na pôrode,
- c) na dva pracovné dni pred dňom konania svadby zamestnanca,
- d) tri dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb a štyri dni, ak je pohreb v zahraničí, dva dni pri úmrtí rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca, z toho jeden deň na účasť na pohrebe. V prípade, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb, má nárok na ďalší deň voľna s náhradou mzdy,
- e) 6 dní v kalendárnom roku (sick days) na prekonanie príznakov ochorenia (zamestnanec nemôže tieto dni vyčerpať v celku, spravidla čerpá maximálne tri dni súčasne a nevyčerpané dni, resp. zostatok nevyčerpaných dní nemôže preniesť do nasledujúceho roka),
- f) jeden pracovný deň na darovanie krvi, aferézu a ďalšieho biologického materiálu.

Článok 13

Skončenie pracovného pomeru, odstupné a odchodné

- 1) Zamestnávateľ vypláti zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru **odstupné** vo výške:
 - 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.
- 2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru **odstupné** vo výške:
 - 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.
- 3) Skôr než by došlo k skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom z dôvodu organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení, zamestnávateľ využije všetky možnosti jeho ďalšieho zamestnávania.
- 4) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- 5) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 14

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov stravovanie formou poskytnutia finančného príspevku. Výška stravného na jedno jedlo je vo výške 8,80 Eur /osem euro a osemdesiat centov/.
- 2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z.
- 3) Zamestnávateľ poskytuje peňažný príspevok na stravovanie zamestnancovi aj počas:
 - a) čerpania náhradného voľna,
 - b) čerpania riadnej dovolenky,
 - c) prekážok v práci uvedených v § 136 ods. 1 Zákonníka práce, § 141 ods. 2 Zákonníka práce a uvedených v článku 12 tejto kolektívnej zmluvy
 - d) pri ustanovenom pracovnom čase zamestnanca 18,75 hodín týždenne a viac.

Článok 15

Sociálny fond

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako celkový prídel do sociálneho fondu:
 - a) tvorený povinným prídelenom vo výške 1% z miezd,

- b) ďalším prídedom vo výške 0,5% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely.
- 2) Zamestnávateľ vykoná zúčtovanie finančných prostriedkov sociálneho fondu za kalendárny rok do 15. februára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok sociálneho fondu sa prevádza do nasledujúceho roka, ak táto kolektívna zmluva neustanovuje inak alebo ak sa zamestnávateľ nedohodne inak s výkonným výborom základnej odborovej organizácie.
- 3) Zamestnávateľ prispieva zo sociálneho fondu na stravovanie zamestnancov peňažným príspevkom vo výške 1,30 Eur na jedno jedlo.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 16

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

- 1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto kolektívnej zmluvy, ako obdobie sociálneho zmieru.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom.
- 3) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

Článok 17

Záverečné ustanovenia

- 1) Zmenu a doplnenie tejto zmluvy možno vykonať len dohodou účastníkov zmluvy a to v písomnej forme v podobe očíslovaných dodatkov k zmluve.
- 2) Táto zmluva je vyhotovená v štyroch rovnopisoch s platnosťou originálu. Každá zmluvná strana dostane dve vyhotovenia zmluvy.
- 3) Táto zmluva je povinne zverejňovanou zmluvou v zmysle § 5a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov. Zmluva nadobúda platnosť 1. januára 2025, podpisom oboch zmluvných strán a účinnosť dňom jej riadneho zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv vedenom na Úrade vlády SR, v zmysle § 5a ods. 1 zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a zákona č. 546/2010 Z. z., ktorým sa dopĺňa Občiansky zákonník.
- 4) Zmluvné strany vyhlasujú, že si zmluvu dôkladne prečítali a jej obsahu porozumeli, že je vyjadrením ich určitej a slobodnej vôle, neuzatvára sa v tiesni za nápadne nevýhodných podmienok a na znak súhlasu ju oprávnení zástupcovia zmluvných strán podpisujú.

V Bratislave

PhDr. Ing. Svetlana Pavlovičová MBA
predseda ZOO ÚKPD

prof. MUDr. Jozef Mikloško, PhD.
komisár pre deti