

Centrum pre deti a rodiny Topoľčany
Ul. Kalinčiakova 4295, 955 01 Topoľčany

INTERNÁ NORMA - IN č. 01 /2023

Názov normy:

Dohoda o pracovných podmienkach, mzdových podmienkach a podmienkach zamestnávania v Centre pre deti a rodiny Topoľčany na rok 2022

Druh normy:

Organizačná smernica č. 01 /2023

Účel normy:

Zabezpečenie spravodlivých a uspokojivých pracovných a platových podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov Centra pre deti a rodiny Topoľčany

Oblasť platnosti:

Interná norma sa vzťahuje na všetkých zamestnancov Centra pre deti a rodiny Topoľčany

Počet strán: 7 Počet príloh : 0

Vydanie : prvé

Vzťah k už vydaným interným normám centra :

Interná norma ruší internú normu č. 1/ 2022

<i>Spracoval :</i> Úsek riadenia Zástupca zamestnancov	<i>Schválila :</i> Mgr. Viera Miklašová riaditeľka centra	<i>Dátum schválenia:</i> 30.12.2022 <i>Dátum účinnosti:</i> 01.01.2023
--	---	---

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len "zákon o odmeňovaní") a s príslušnými ustanoveniami zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len "Zákonník práce")

strany :

Centrum pre deti a rodiny Topoľčany, ul. Kalinčiakova 4295, 955 01 Topoľčany,
v zastúpení Mgr. Vierou Miklašovou – riaditeľkou centra

a

Janka Kasanová, zástupca zamestnancov centra

uzatvárajú túto

**Dohodu
o pracovných podmienkach, mzdových podmienkach
a podmienkach zamestnávania v Centre pre deti a rodiny Topoľčany
pre rok 2023**

Prerokované dňa :	Mgr. Viera Miklašová, riad. centra	
30.12. 2022	Janka Kasanová, zástupca zamestnancov	

Čl. I.

Všeobecné podmienky

1. Cieľom Dohody o pracovných podmienkach, mzdových podmienkach a podmienkach zamestnávania v Centre pre deti a rodiny Topoľčany (ďalej len „Dohoda“) je zabezpečenie spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok, vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov v Centre pre deti a rodiny Topoľčany, ul. Kalinčiakova 4295, 955 01 Topoľčany (ďalej len „centrum“).
2. Obsahom tejto Dohody je realizácia práv zamestnancov na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy prostredníctvom zamestnaneckého dôverníka.
3. Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcom zamestnancov najmä:
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach, organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - d) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
4. Dohoda je záväzná pre všetkých zamestnancov centra, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. Nevzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
5. Dohoda a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej oboch strán na základe písomného návrhu na zmenu jednou strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku Dohode“ a číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
6. Obe strany sa zaväzujú doplnkom ku Dohode zmeniť jej ustanovenia, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov ako aj tie ustanovenia, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2022. Obe strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto Dohode zmeniť aj iné ustanovenia bez obmedzenia.
7. Dohoda upravuje :
 - a) postavenie zamestnaneckého dôverníka a vzájomné vzťahy
 - b) pracovné podmienky a podmienky zamestnávania
 - c) platové podmienky
 - d) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci
 - e) sociálnu oblasť a sociálny fond

Čl. II.

Postavenie zamestnaneckého dôverníka a vzájomné vzťahy oboch strán

1. Zamestnávateľ uznáva zamestnaneckého dôverníka za jediného zástupcu všetkých zamestnancov centra.

2. Zamestnávateľ prerokuje so zamestnaneckým dôverníkom zamýšľané štrukturálne, racionalizačné opatrenia a organizačné zmeny a bude ho informovať o zamestnancoch, ktorých sa tieto zmeny a opatrenia budú týkať najneskôr 14 dní pred zamýšľanými zmenami.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zamestnaneckého dôverníka na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

Čl. III.

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

1. Pracovný čas zamestnancov centra je 37,5 hodín týždenne. Pracovný čas zamestnancov v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne. V nepretržitej prevádzke pracujú vychovávatelia a pomocní vychovávatelia.
2. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Prestávka na odpočinok sa započítava do pracovnej doby pomocným vychovávateľom pracujúcim v noci. Prestávka na odpočinok sa započítava do pracovnej doby vychovávateľom, ktorí pracujú počas celej pracovnej zmeny bez možnosti prestávky na odpočinok a jedenie.
3. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka vychovávateľov a psychológov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
4. Zamestnanci čerpajú dovolenku v zmysle § 111, odsek 1 podľa schváleného Plánu dovoleniek. Týždňom dovolenky je sedem po sebe nasledujúcich dní. V súlade s § 111 ods.2 sa určuje hromadné čerpanie dovolenky v letnom období, v čase školských prázdnin a umiestnenia detí v detskom rekreačnom zariadení.
5. Z prevádzkových dôvodov je pre zamestnancov ekonomicko – prevádzkového úseku povolený pružný pracovný čas. Pružný pracovný čas sa nepovoľuje v čase závierok. Pružný pracovný čas je bližšie upravený v Pracovnom poriadku.
6. 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 § 76 odsek 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a odsek 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 odst.1,2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.
8. Pred ukončením pracovného pomeru z organizačných dôvodov (§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce) využije zamestnávateľ všetky možnosti jeho ďalšieho zamestnania v organizácii v súlade s uvedeným zákonom.
9. Pracovný pomer na určitú dobu možno 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 určitú dobu do dvoch rokov, alebo na dva roky je možné, okrem dôvodov uvedených v Zákonníku práce v súlade s § 48 ods. 4, písm. d) Zákonníka práce.
10. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2022 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

11. Zamestnávateľ bude predkladať zamestnaneckému dôverníkovi na požiadanie správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.
12. Zamestnávateľ vopred prerokuje so zamestnaneckým dôverníkom najmä stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť, prerokuje rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce, alebo v zmluvných podmienkach, organizačné zmeny a opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
13. Zamestnanecký dôverník si môže uplatniť právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávnych a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Termín a rozsah kontroly oznámi zamestnanecký dôverník zamestnávateľovi 5 dní pred jej uskutočnením.

Čl. IV. Platové podmienky

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení ďalších zákonov.
2. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvyšuje od 1. januára 2023 o 7 %, a od 1. septembra 2023 o ďalších 10%.
3. Platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvyšujú od 1. januára 2023 o 10% a od 1. septembra 2023 o ďalších 12%.

Čl. V. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ bude dbať, aby sa plnili všetky stanovené úlohy v oblasti BOZP v súlade s právnymi predpismi - § 149 Zákonníka práce a zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z § 146-148 Zákonníka práce a zákona č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.
3. Zamestnanecký dôverník má právo vykonávať kontrolu nad stavom BOZP v centre v zmysle ustanovení § 149 Zákonníka práce.

Čl. VI. Sociálna oblasť a sociálny fond

1. Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený vo výške 1% povinným prídelením a 0,05 % ďalším prídelením zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Odvod sa bude realizovať jedenkrát mesačne v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, ďalej podľa zákona č. 543/2010 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zákona č. 499/2010 Z.z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 580/2004 Z.z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
2. Obe strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa internej normy pre používanie sociálneho fondu, platnej pre rok 2023.

3. Centrum prispieva na stravovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v zmysle platnej internej normy o sociálnom fonde a platnej internej normy o podmienkach výberu a realizácie stravovania zamestnancov.
4. Zamestnancom sa poskytuje počet stravných lístkov zhodný s počtom odpracovaných dní s výnimkou zamestnancov samostatných skupín, ktorým je poskytnutý paušálny počet stravných lístkov v počte 17 ks, vysporiadaných v súlade s Pracovným výkazom - dochádzka do práce.
5. Na druhý stravný lístok má zamestnanec nárok po odpracovaní 24 – hodinovej pracovnej zmeny v čase núdzového stavu alebo mimoriadnej situácie vyhlásenej vládou SR.

Čl. VII.

Záverečné ustanovenia

1. Na zmene alebo doplnení tejto Dohody sa bude spolurozhodovať na základe písomného návrhu ktorejkoľvek strany, ak dôjde k zmene právnych predpisov, ktoré sa týkajú záväzkov tejto Dohode a to v rozsahu v akom sa ich dotknú. Pokiaľ nové, alebo novelizované právne predpisy umožnia dojednať aj záväzky, ktoré právny poriadok v čase uzatvárania Dohody neumožňoval, bude sa vyjednávať o jej zmene, t.j. o doplnení.
2. Dohoda nadobúda platnosť dňom podpisu oboma stranami.
3. Táto Dohoda stráca platnosť dňom podpísania novej Dohody s oprávnenými zástupcami oboch strán.
4. Zmeny a dodatky prijaté stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
5. Dohoda je vyhotovená v 2 vyhotoveniach. Každá zo strán obdrží jedno vyhotovenie.