

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov Centra právnej pomoci

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), ustanovením § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

Zmluvné strany

- 1. Zamestnávateľ: Centrum právnej pomoci, Župné námestie 591/12 , 810 00 Bratislava**

zastúpený riaditeľkou Centra právnej pomoci JUDr. Annou Peťovskou, PhD.

(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

- 2. základná organizácia: ZO SLOVES CPP KOŠICE, Murgašova 3, 040 01 Košice**

zastúpená predsedníčkou Závodného výboru odborovej organizácie JUDr. Janou Čelkovou

- 3. základná organizácia: ZO JUSTÍCIA CPP, Čerenčianska 20, 979 01 Rimavská Sobota**

zastúpená predsedníčkou základnej organizácie Mgr. Adelou Beňovou

(ďalej len „odborové organizácie“)

uzatvárajú túto

K o l e k t í v n u z m l u v u

na rok 2025 - 2026

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je upraviť individuálne aj kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom Centrum právnej pomoci a zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán a podmienky vzájomnej spolupráce.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravuje:

- postavenie odborových organizácií a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- podniková sociálna politika.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborových organizácií za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.

Časť II.

Postavenie odborových organizácií a vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 5

- a) Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborovým organizáciám bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením, v mieste sídla odborovej organizácie alebo v mieste sídla predsedu odborovej organizácie. Zamestnávateľ uhrádza náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou týchto miestností.

- b) Prevádzková činnosť odborových organizácií nesmie narušiť obvyklú prevádzkovú činnosť zamestnávateľa.
- c) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť členom odborových organizácií účasť na zasadnutiach výborov a členskej schôdze, počas pracovnej doby a v nevyhnutnom rozsahu.
- d) Zmluvné strany sa dohodli, že budú efektívne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborových organizácií, aby mohli riadne vykonávať svoje poslanie. Za týmto účelom v súlade s ustanovením § 240 ods. 5 Zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje poskytnúť, podľa svojich prevádzkových možností, odborovým organizáciám:
 - 1. vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a), vrátane úhrady všetkých prevádzkových nákladov (energie, média a pod.) spojených s údržbou a technickou prevádzkou týchto miestností;
 - 2. svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom: kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, riešenia kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov;
 - 3. priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

Článok 6

- a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovej organizácii a účasť na odborárskom vzdelávaní, grémiách, konferenciách a pracovných zasadnutiach orgánov oboch odborových organizácií (ďalej aj len „stretnutie odborovej organizácie“) pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody. Zamestnanec svoju účasť na stretnutí odborovej organizácie podľa predchádzajúcej vety zamestnávateľovi preukáže pozvánkou. Pracovné voľno, ktoré mu na tento účel poskytol zamestnávateľ je zamestnanec povinný riadne zaevidovať v dochádzkovom systéme zamestnávateľa.
- b) Zamestnávateľ poskytne členom odborovej organizácie na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu mesačne v úhrne 10 hodín.
- c) Činnosť členov odborovej organizácie, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý im patrí mzda. Za činnosti, ktoré bezprostredne súvisia s plnením úloh zamestnávateľa sa považujú najmä: príprava návrhu kolektívnej zmluvy, kolektívne vyjednanie, kontrolná činnosť, prerokovanie, informovanie, udeľovanie súhlasu v zmysle Zákonníka práce a článku 9 tejto kolektívnej zmluvy.
- d) Zamestnávateľ poskytne v rámci realizácie sociálnej politiky v oblasti starostlivosti

o zamestnanca a regenerácie pracovnej sily pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 1 pracovného dňa zamestnancovi, ktorý sa osobne zúčastní na kultúrno–športovom podujatí, ktoré je organizované odborovou organizáciou, a to 1 krát ročne s predchádzajúcim súhlasom nadriadeného zamestnanca. Počas organizovania uvedeného podujatia musí byť na každom organizačnom útvare zabezpečený riadny výkon služobných a pracovných povinností, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.

Článok 7

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov členov odborových organizácii formou zrážky zo mzdy na základe písomnej Dohody o zrážkach zo mzdy uzatvorenej medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že sa umožní vyjadriť odborovým organizáciám najneskôr do 5 pracovných dní odo dňa doručenia výzvy na vyjadrenie k svojim pripravovaným vnútorným aktom, ktoré sa týkajú zásadných pracovných podmienok zamestnancov a sociálnej politiky zamestnávateľa. Výzva na vyjadrenie sa považuje za doručení dňom jej odoslania na e-mailovú adresu predsedov odborových organizácií.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť vo vzťahu k odborovým organizáciám povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Zamestnávateľ je povinný :

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborových organizácií v prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zákona č. 552/2003 Z. z.)
 - vydanie vnútorných predpisov o BOZP (§ 39 ods. 2 Zákonníka práce),

- b) písomne informovať odborové organizácie, ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, najmenej 1 mesiac vopred o:
 - dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - dôvodoch prechodu,
 - pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 Zákonníka práce),

- c) písomne informovať odborové organizácie o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti (§ 238 ods. 2 Zákonníka práce), najmä zaslaním oznámenia o zverejnení Výročnej správy a Koncepcie činnosti,
- d) vopred prerokovať s odborovými organizáciami najmä:
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 Zákonníka práce),
 - opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 Zákonníka práce),
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 Zákonníka práce),
 - prerušenie výkonu práce zamestnanca, dočasne, najdlhšie na jeden mesiac, ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa (§ 141a Zákonníka práce),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 Zákonníka práce),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 Zákonníka práce),
 - požadovanú náhradu škody v zmysle § 191 ods. 4 Zákonníka práce a obsah dohody o spôsobe jej úhrady od zamestnanca,
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 Zákonníka práce),
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce),
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce),
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce).

Článok 10

- a) Odborové organizácie sa zaväzujú po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom.
- b) Odborové organizácie sa zaväzujú informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

- c) Odborové organizácie sa zaväzujú k súčinnosti so zamestnávateľom vo veciach využívania fondu pracovného času zamestnancov, vo veciach uplatňovania úsporných opatrení a v iných postupoch, ktoré zlepšujú výsledky zamestnávateľa.

Časť III.

Pracovnoprávne vzťahy

Článok 11

Odborové organizácie uznávajú právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 12

Zamestnávateľ vopred prerokuje každú zmenu platného Organizačného poriadku s odborovými organizáciami, ktoré predložia svoje pripomienky zamestnávateľovi najneskôr do 7 pracovných dní.

Článok 13

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom Pracovnom poriadku alebo vydá nový Pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborových organizácií, inak bude pracovný poriadok neplatný. Pripomienky k návrhu Pracovného poriadku predložia odborové organizácie zamestnávateľovi najneskôr do 15 kalendárnych dní odo dňa jeho doručenia.

Článok 14

Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne. Rozvrhnutie pracovného času je bližšie upravené v Pracovnom poriadku zamestnávateľa.

Článok 15

- a) Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o 1 týždeň nad zákonnú výmeru uvedenú v ustanovení § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce.
- b) Zamestnanec má právo si preniesť 1/3 nevyčerpanej dovolenky za príslušný kalendárny rok do nasledujúceho kalendárneho roka.

Článok 16

- a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy 1 deň nad rámec § 141 ods. 2 písm. a) a c) Zákonníka práce.
- b) Zamestnanec môže v deň, ktorý predchádza Veľkému piatku, dňa 23.12. a dňa 31.12. (ak

sú pracovnými dňami) opustiť pracovisko o 12.00 hod. s predchádzajúcim súhlasom nadriadeného zamestnanca s tým, že neodpracovaný čas sa zamestnancovi riadne započíta do odpracovaného pracovného času. Zamestnanec je povinný v daný deň odpracovať minimálne štyri hodiny a nesmie mať mesačný pracovný fond v mínuse. Uvedené neplatí, ak prípadne prvý pracovný deň nového kalendárneho mesiaca na piatok. Toto ustanovenie platí aj pre zamestnancov Call centra.

- c) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno z iných dôvodov ako sú osobné prekážky v práci v zmysle Zákonníka práce (*tzv. sick day*) s náhradou mzdy v trvaní piatich pracovných dní počas kalendárneho roka. Zamestnanec je povinný o čerpaní takéhoto pracovného voľna informovať priameho nadriadeného, najneskôr v deň jeho čerpania do 7:30 hod. Priamy nadriadený je povinný uvedené bezodkladne zaznamenať v evidencii dochádzky a viesť evidenciu o čerpaní tohto pracovného voľna. Pri nevyčerpaní pracovného voľna nevzniká zamestnancovi nárok na jeho preplatenie, resp. prenos do ďalšieho kalendárneho roka. Zamestnanec je oprávnený čerpať sick day iba, ak vyčerpal dovolenku z predchádzajúceho kalendárneho roka. Nárok na sick day nemá zamestnanec, ktorý je vo výpovednej dobe alebo ak bola so zamestnancom uzatvorená dohoda o skončení pracovného pomeru.
- d) Zamestnanec môže so súhlasom priameho nadriadeného vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy v domácom prostredí (*tzv. home office*). Podmienky a rozsah práce v domácom prostredí určujú interné riadiace akty zamestnávateľa, a to Príkaz riaditeľa č. PR/20/2024, ČRZ: 94110/2024 zo dňa 28.08.2024 o podmienkach vykonávania práce z domu a Metodický pokyn č. MP/02/2024, ČRZ: 109304/2024 zo dňa 09.10.2024 k Príkazu riaditeľa č. PR/20/2024, ČRZ: 94110/2024 zo dňa 28.08.2024 o podmienkach vykonávania práce z domu v ich znení ku dňu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy. Ustanovenie podľa predchádzajúcej vety sa neuplatní, ak zamestnávateľ neskoršie vydanými internými riadiacimi aktami určí podmienky a rozsah práce v domácom prostredí, ktoré budú pre zamestnancov výhodnejšie.
- e) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu základného pracovného času pripadajúceho na príslušný deň na regeneráciu pracovnej sily a prehlbovanie interpersonálnych väzieb zamestnancov útvaru (*tzv. teambuilding*) v trvaní 1 deň mimo miesta výkonu práce zamestnanca, a to maximálne dvakrát v kalendárnom roku, z toho jedenkrát za kalendárny polrok. Pracovné voľno sa čerpá prevažne v piatok, a to výlučne v rámci spoločnej aktivity zamestnancov príslušného útvaru. Za ospravedlnenú neúčast' na teambuildingu zamestnávateľ považuje, ak sa zamestnanec nemôže zúčastniť zo zdravotných dôvodov resp. z dôvodu plánovaného odborného vyšetrenia lekárom. V prípade, ak sa zamestnanec nemôže zúčastniť teambuildingu zo zdravotných dôvodov, bude si plniť svoje pracovné povinnosti na pracovisku. Vedúci zamestnanec požiada zamestnávateľa o súhlas s čerpaním pracovného voľna najneskôr jeden týždeň pred plánovanou aktivitou tak, aby táto v minimálnej miere ovplyvnila chod útvaru.

- f) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancom, ktorí sa starajú o dieťa, ktoré nastupuje do 1. ročníka základnej školy, v rozsahu jedného dňa, v deň začatia príslušného školského roka.
- g) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa zúčastnia na pohrebe zamestnanca zamestnávateľa, pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec ustanovený Zákonníkom práce v nevyhnutne potrebnom rozsahu, najviac na jeden deň a umožní použitie služobného motorového vozidla na tento účel. Náklady na použitie služobného motorového vozidla znáša zamestnávateľ.
- h) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí dosiahnu pracovné výročie 10 rokov v danom roku, v ktorom zamestnanec dosiahne pracovné výročie, jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy a zamestnancom, ktorí dosiahnu pracovné výročie 20 rokov v danom roku, v ktorom zamestnanec dosiahne pracovné výročie, dva dni pracovného voľna s náhradou mzdy. Nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy nevzniká zamestnancovi, ak mu bola zo strany zamestnávateľa doručená výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru. Priamy nadriadený môže odmietnuť poskytnutie pracovného voľna v žiadaný deň v prípade, ak by bol negatívne ovplyvnený chod útvaru.
- i) V súlade so zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov a v spojení s vyhláškou Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach a ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci zamestnávateľ určí v letnom období dočasnú úpravu pracovného času v prípade prekročenia hodnôt prípustných mikroklimatických podmienok v dôsledku záťaže teplom za mimoriadne teplých dní. Pri dočasnej úprave pracovného času patrí zamestnancovi náhrada mzdy v rozsahu základného pracovného času.

Článok 17

- a) Prekážky v práci na strane zamestnanca pri pružnom pracovnom čase sa posudzujú ako výkon práce s náhradou mzdy len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času. V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada mzdy.
- b) Pružný pracovný čas sa neuplatní, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na služobnú cestu alebo pracovnú cestu (ďalej len „pracovná cesta“). Na účel pracovnej cesty a náhrad za pracovnú cestu sa zamestnancom a zamestnancom Call centra určuje pevný začiatok pracovnej zmeny na 8.00 hod. a pevný koniec pracovnej zmeny na 16.00 hod. vrátane prestávky na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.
- c) Výnimkou z písm. a) sú prekážky v práci z dôvodu celodenného vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca v zdravotníckom zariadení (potvrdené lekárom) a z dôvodu celodenného

sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze, prípadne na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie. V týchto prípadoch patrí zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na celý pracovný deň, čo je čas zodpovedajúci priemernej dennej dĺžke pracovnej zmeny, t. j. 7,5 hod.

Článok 18

- a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vedie služobné motorové vozidlo za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
- b) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Priamy nadriadený schváli čerpanie náhradného voľna zamestnancovi tak, aby toto čerpanie nezasiahlo do riadneho chodu útvaru.

Článok 19

- a) Zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru sa zvyšuje odstupné ustanovené v § 76 ods. 1, ods. 2 a ods. 3 Zákonníka práce, a to o jeden priemerný mesačný zárobok zamestnanca.
- b) Pri prvom skončení pracovného pomeru zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume dvoch mesačných zárobkov zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku v lehote podľa § 76a ZP.
- c) Zamestnanec, ktorý požiada o poskytnutie predčasného starobného dôchodku, starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, je povinný preukázať túto skutočnosť zamestnávateľovi potvrdením Sociálnej poisťovne.

Článok 20

- a) V zmysle ustanovenia § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce je ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do 2 rokov alebo nad 2 roky možné len z dôvodu prác súvisiacich s realizáciou projektových prác alebo úloh (napríklad realizácia projektov z prostriedkov EÚ alebo iných zdrojov obdobnej povahy).
- b) Uvedené sa vzťahuje na zamestnancov zamestnaných nad rámec záväzného predpisu počtu zamestnaneckých miest pri výkone práce vo verejnom záujme stanovenom Ministerstvom spravodlivosti SR.

- c) V zmysle ustanovenia § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce je ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do 2 rokov alebo nad 2 roky možné aj v prípade ak je zamestnanec dočasne preradený na inú prácu alebo na iné pracovisko.

Časť IV.

Platové podmienky

Článok 21

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti odmeňovania zamestnancov.

Článok 22

- a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí pracovného jubilea 10 a 20 rokov odpracovaných pre zamestnávateľa, a to pri dosiahnutí pracovného jubilea 10 rokov v sume 100 Eur a pri dosiahnutí pracovného jubilea 20 rokov v sume 200 Eur.
- b) Odmenu podľa písm. a) vyplatí zamestnávateľ v najbližšom výplatnom termíne.

Časť V.

Podniková sociálna politika

Článok 23

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

Článok 24

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou stravných lístkov resp. stravovacej karty alebo finančného príspevku. Nárok na stravovanie vzniká zamestnancovi po odpracovaní 4 hodín v daný deň.

Článok 25

Zamestnávateľ tvorí sociálny fond, ktorý pozostáva:

- z povinného prídeltu vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- z ďalšieho prídeltu vo výške 0,5% zo základu

Článok 26

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom

podľa ustanovenia § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne aj príspevok zo sociálneho fondu v zmysle Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Článok 27

Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom formou stravných lístkov resp. stravovacej karty alebo finančného príspevku aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas náhradného voľna, teambuildingu, home office, darovania krvi. Nárok na poskytnutie stravovacích lístkov, stravovacej karty alebo finančného príspevku nevzniká zamestnancovi počas doby práceneschopnosti (PN), ošetrovania člena rodiny (OČR), dovolenky a sick day.

Článok 28

a) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi finančný príspevok na základe jeho písomnej žiadosti, ktorý sa nezávinene dostal do sociálnej a finančnej núdze, jednorazovú sociálnu výpomoc v sume od 400,- Eur do výšky minimálnej mzdy (platnej na aktuálny kalendárny rok) v mimoriadne závažných prípadoch, ktorými sú najmä:

- vážny úraz zamestnanca,
- úmrtie alebo vážny úraz manžela, manželky, druha, družky alebo dieťaťa zamestnanca,
- živelná pohroma,

a to maximálne jedenkrát v kalendárnom roku.

b) Sociálna výpomoc podľa písm. a):

- je nenávratná
- nie je na ňu právny nárok,
- jej poskytnutie a výšku schvaľuje zamestnávateľ, o čom písomne upovedomí odborovú organizáciu.

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 40,- Eur mesačne na zamestnanca zúčastneného na doplnkovom dôchodkovom sporení. Nárok na príspevok zamestnancovi vzniká po uplynutí skúšobnej doby. Na realizáciu zrážky zo mzdy je potrebné uzatvoriť medzi zamestnancom a zamestnávateľom dohodu o zrážkach zo mzdy. Ak zamestnanec neuzavrel so zamestnávateľom dohodu o zrážkach zo mzdy na doplnkové dôchodkové sporenie, zamestnávateľ mu príspevok neposkytne.

Článok 30

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Článok 31

a) Zamestnávateľ poskytne odborovým organizáciám polročne Prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

b) Zostatok prostriedkov sociálneho fondu zamestnávateľ vyplatí vo forme peňažného príspevku pomernou čiastkou všetkým zamestnancom Centra.

Časť VI. Záverečné ustanovenia

Článok 32

Platnosť kolektívnej zmluvy sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 33

- a) Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 30 dní od doručenia návrhu. Za písomnú formu sa považuje aj komunikácia prostredníctvom e-mailu, pričom komunikácia je vedená cez e-mailovú adresu odborovej organizácie alebo predsedu odborovej organizácie a riaditeľa Centra.
- b) Obsah kolektívnej zmluvy a jej rozsah sa môžu meniť len po vzájomnej dohode oboch zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu alebo doplnenie kolektívnej zmluvy predloženom jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku KZ“ a číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
- c) Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami. V prípade, že kolektívna zmluva vyvolá nesúlad s internými predpismi zamestnávateľa (napríklad, nie však výlučne Pracovný poriadok, Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu), zamestnávateľ sa zaväzuje tieto interné predpisy dať do súladu s kolektívnou zmluvou najneskôr do začiatku jej platnosti, resp. platnosti jej zmien.
- d) Zamestnávateľ a odborové organizácie sa dohodli, že za písomnú formu komunikácie vo vzťahu k plneniu svojich vzájomných práv a povinností vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a/alebo platných právnych predpisov sa považuje aj komunikácia vedená cez e-mailovú adresu predsedu odborovej organizácie a riaditeľa Centra alebo tajomníka v čase neprítomnosti riaditeľa Centra.

Článok 34

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a nadobúda platnosť dňom nasledujúcim po jej zverejnení v Centrálnom registri zmlúv.

Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Zamestnávateľ zabezpečí zverejnenie podpísanej kolektívnej zmluvy v Centrálnom registri zmlúv.

Článok 35

Zamestnávateľ zabezpečí do 7 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár

zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa, na intranete zamestnávateľa a na webovom sídle zamestnávateľa.

Článok 36

Kolektívna zmluva je vypracovaná v šiestich origináloch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

V _____, dňa _____

V _____, dňa _____

JUDr. Anna Peťovská PhD.
riaditeľka Centra právnej pomoci

JUDr. Jana Čelková
predseda Závodného výboru
ZO SLOVES CPP KOŠICE

V _____, dňa _____

Mgr. Adela Beňová
predseda ZO JUSTÍCIA CPP