

Úplne znenie!
KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2018 v znení neskorších dodatkov
uzavretá medzi

Zamestnávateľom: „DUNAJ“, Zariadenie sociálnych služieb Kováčov
943 66 Kováčov 482, pošta Chľaba

zastúpeným _____, riaditeľom /ďalej len „zamestnávateľ“/

na jednej strane

a

Základnou odborovou organizáciou Slovenského odborového zväzu zdravotníctva
a sociálnych služieb pri Domove sociálnych služieb, 943 66 Kováčov pošta Chľaba

zastúpenou _____, predsedkyňou Výboru SOZ Z a SS /ďalej len „odbory“/

na druhej strane

Časť I.
Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb /ďalej len „SOZ Z a SS“, zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1 -2200/90-1-7, z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušného odborového orgánu a jeho funkcionárov rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

1. Táto kolektívna zmluva /ďalej len „KZ“/ je uzavretá podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborními, v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme /ďalej len „Zákon o odmeňovaní..“/, Zákonníkom práce č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov /ďalej len „ZP“, Kolektívnu zmluvou vyššieho stupňa na rok 2018 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce verejnom záujme (ďalej len „KZVS“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi .

2. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne platné právne predpisy.

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:

- a) zmluvne strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa

2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ v rámci svojej pôsobnosti.

Článok 4

Nároky, ktoré vzniknú z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 5

Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborov na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Pre činnosť odborov bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať ich práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne odborom bezplatne bežné kancelárske zariadenie a kancelárske potreby a v dohodnutom rozsahu tiež telefónnu, resp. aj faxovú linku a uhradí s tým súvisiace náklady. V primeranom rozsahu a na základe svojich možností umožní tlačenie a distribúciu písomných materiálov.

Článok 7

Zamestnávateľ sa bude podľa potreby stretávať s výborom základnej odborovej organizácie s cieľom prerokovania záležitosti a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán.

Článok 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje pravidelne prizývať povereného zástupcu odborov na porady organizácie.

Článok 9

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch, odborárskom vzdelávaní a pri vybavení hosp. záležitosti ZO (v záujme zamestnancov), ak ich nie je možné vykonávať mimo pracovného času, poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy. Za činnosti súvisiace s plnením úloh organizácie sú považované najmä kolektívne vyjednávanie, prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontroly, dohľad nad ochranou práce podľa ustanovení § 229 ods. 4, 231 ods. 1 a šiestej časti ZP.

Článok 10

Zamestnávateľ bude pravidelne mesačne zrážať zo mzdy zamestnancov finančnú čiastku vo výške 1% z jeho čistého mesačného zárobku, alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho mzdu. Zamestnávateľ zrazené finančné čiastky poukáže v prospech účtu, ktorý mu zamestnanci nahlásia, najneskôr do 3 dní po vykonaní zrážky zo mzdy. Zamestnávateľ na svoje náklady poukáže na požiadanie zamestnanca časti jeho mzdy, aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.

Článok 11

1. Odboroví funkcionári nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za ich námety a kritické pripomienky, nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní (§240 ods. 7 ZP).
2. Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

Časť III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 12

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.

2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 7 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

Článok 13 Spolurozhodovanie

1. Pre účely kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.

2. Zamestnávateľ s odbormi spolurozhoduje na základe príslušných ustanovení Zákonníka práce najmä v týchto prípadoch:

- a) § 240 ods. 6,7,8, skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou alebo okamžitým skončením , s odborovým funkcionárom na ktorého sa vzťahuje zvýšená ochrana
- b) § 39 ods. 2, vydávanie predpisov a pravidiel o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci
- c) § 90 ods. 4, začiatok a koniec pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien
- d) § 91 ods. 2, podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie
- e) § 93 ods. 3, skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni
- f) § 136 ods. 1, poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne a vytvorenie podmienok na výkon tejto funkcie
- g) § 144a ods. 6, rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce
- h) § 111 ods. 1, prijatie plánu dovolení na príslušný rok

3. Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie, inak je neplatný (§ 12 zákona č. 552/2003 Z.z.) Táto povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje aj na každú zmenu pracovného poriadku.

4. Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

Článok 14 Prerokovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou , ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.

2. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci

- a pracovného prostredia,
- c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- a) opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
- b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť (§ 73 ods.2 ZP)
- c) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§74 ZP)
- d) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§94 ods. 2 ZP)
- e) organizácia práce v noci (§ 98ods. 6 ZP),
- f) podmienky stravovania (§ 152),
- g) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov (§ 153 ZP)
- h) opatrenia na vytváranie podmienok zamestnávania zdravotne postihnutých zamestnancov
- i) náhrada škody spôsobená zamestnancom a obsah dohody o spôsobe jej úhrady (§191 ods.4 ZP),
- j) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)

Článok 15 **Informovanie**

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.

2. Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz ročne ústnu správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti.

3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:

- a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP)
- b) prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP)
- c) novo-uzatvorené pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP)
- d) voľné pracovné miesta na neurčitý čas, na kratší pracovný čas (§ 48 ods. 8 a § 49 ods. 6 ZP)
- e) informácie súvisiace s hromadným prepúšťaním (§ 73 ods. 2 ZP)
- f) zamestnávanie zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP)

Časť IV. Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 16

1. Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz ročne informáciu o novo-uzatvorených pracovných pomeroch.
2. V prípadoch, kde sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 zákona o výkone práce vo verejnom záujme, zamestnávateľ do výberovej komisie vymenuje tiež zástupcu odborov.
Zamestnávateľ informuje zamestnanca pri nástupe do zamestnania o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.
3. Zamestnávateľ nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že zamestnanec uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov, vrátane KZ. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
4. Zamestnanec môže vykonávať príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním prácu doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje. (§52 ods. 5 ZP)

Článok 17

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie .
2. Zamestnávateľ spravidla 1 mesiac vopred prerokuje s odbormi pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov. Zároveň s nimi prerokuje návrh ich ďalšieho pracovného uplatnenie, prípadne rekvalifikácie alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia.
3. Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach spôsobom dohodnutým s odbormi tak, aby zamestnanci boli informovaní o týchto pracovných príležitostiach.
4. Zamestnancov, ktorým dá zamestnávateľ výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a/ a lebo b/ ZP, bude zamestnávateľ viesť v evidencii. V prípade, že sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto a zamestnanec bude spĺňať stanovené podmienky, bude mu ponúknutá možnosť uzavrieť pracovný pomer.

Článok 18

1. Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov písomne informovať odbory

a skutočnostiach uvedených v § 29 ZP.

2. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom a to až do skončenia jej účinnosti.

3. Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa, právne postavenie a funkcia členov príslušného odborového orgánu zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

4. Ak vzniknú na to dôvody a budú splnené zákonom stanovené podmienky pre hromadné prepúšťanie, bude zamestnávateľ o tom informovať odbory a bude dôsledne postupovať podľa ustanovení § 73 ZP.

Článok 19

1. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnanca alebo zamestnávateľa, je výpovedná doba jeden mesiac. Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej 1 rok, je výpovedná doba dva mesiace. Ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej desať rokov, je výpovedná doba tri mesiace.

2. Pri výpovedi z dôvodov ustanovených v §63 ods. 1 písm. a až c, je výpovedná doba dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca v ZSS ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov, alebo tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca v ZSS trval najmenej päť rokov.

Článok 20

1. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa alebo dohodou z organizačných dôvodov, bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP /§74 /, pričom je povinný :

- a) Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vopred prerokovať príslušným odborovým orgánom , inak sú neplatné.
- b) Členovi príslušného odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom v čase funkčného obdobia a v dobe jedného roka po jeho skončí, môže dať zamestnávateľ výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu, inak sú neplatné. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odbory písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. Ak príslušný odborový orgán odmietol udeliť predchádzajúci súhlas k výpovedi alebo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, je skončenie pracovného pomeru z toho dôvodu neplatné. Ďalší postup je stanovený v § 240 ZP.

2. Zamestnávateľ pri prepúšťaní zamestnancov z dôvodu organizačných zmien prihliadne na sociálnu a ekonomickú situáciu zamestnancov a podľa možnosti neskončí

pracovný pomer

- a) s osobami manželmi súčasne,
- b) s osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 15 rokov,
- c) so zamestnancom, ktorý je výlučným žiteľom rodiny,
- d) so zamestnancom nad 50 rokov veku, ktorý u zamestnávateľa odpracoval najmenej 10 rokov,
- e) so zamestnancom, ktorý v ZSS odpracoval 20 a viac rokov.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru alebo prihlásením do evidencie uchádzačov o zamestnanie na príslušnom úrade práce.

Článok 21

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. a/ až c/ odstupné v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov, dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov, trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov, štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. a/ až c/ odstupné v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky, dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov, trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov, štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov, päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím orgánu verejného zdravotníctva, odstupné vo výške 11 násobku funkčného platu.

3. Zamestnávateľ vyplatí 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% a ak zamestnanec požiada o poskytnutie predčasného starobného dôchodku, starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení odchodné vo výške dvojnásobku funkčného platu.

Článok 22

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má

rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne.

Pracovná doba (pracovisko Kováčov)

Pracovný Úsek	Funkčné zaradenie	Pracovné dni	Soboty, nedele
Zdravotný úsek na 1 zmenu na zmeny	Sestry, praktické sestry sanitárky, opatrovatelky	06,00-14,00 07,00-15,00	
	sestry, praktické sestry sanitárky, opatrovatelky	06,00-18,00 18,00-06,00	
	hlavná sestra, úsekové sestry	06,00-14,00 07,00-15,00	
Ekonomický úsek	THP	07,00-15,00	
	hlavná kuchárka	06,00-14,00	
	kuchár (denný)	07,00-15,00	
	kuchári	06,00-18,00	
	upratovačky	06,00-14,00	
	práčky	06,00-14,00	
krajčírka	06,00-14,00		
údržba	08,30-16,30		06,00-17,00 so.
	vodič	07,00-15,00	
	vrátnici	06,00-17,00	07,00-17,00
Sociálny úsek	sociálny pracovníci	07,00-15,00	
	ekonóm na soc. úseku	07,00-15,00	
	Inštruktori soc.rehabilitácie	07,00-15,00	

Pracovná doba (pracovisko Chľaba)

Pracovný úsek	Funkčné zaradenie	Pracovné dni	Soboty, nedele
Zdravotný úsek na 1 zmenu	Úseková sestra	07,00-15,00	
	Sestry, praktická sestra sanitárky	06,00-18,00 06,00-14,00 06,00-14,00 06,00-18,00	
na zmeny	sanitárky, opatrovatel'ky	06,00-18,00 18,00-06,00	
Sociálny úsek	Inštruktori soc. rehabilitácie	07,00-15,00 06,00-14,00 07,00-17,00 06,00-17,00	07,00-17,00
Ekonomický úsek	upratovačka	07,00-15,00	

2. Zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov aj prispôsobením zmien k dopravným prostriedkom, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

3. Zamestnávateľ vyhovie žiadosti tehotnej zamestnankyne, zamestnanca ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je úplne bezvládna, o kratší pracovný čas alebo inú vhodnú úpravu pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

4. Zamestnávateľ v zmysle § 91 ZP je povinný poskytnúť pracovníkovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávky a odpočinok na jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

Článok 23 Dovolenka

1. Výmera dovolenky zamestnancov sa predlžuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 3 ZP. Zamestnanec má na uvedenú dovolenku právny nárok podľa tejto KZ.

Dovolenka vo výmere šiestich týždňov prislúcha zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Zamestnancovi, ktorý sa začne alebo prestane trvale starať o dieťa v priebehu kalendárneho roka, zvýšenie dovolenky za kalendárny rok na 5 týždňov patrí v pomernom rozsahu, ktorý vychádza z podielu počtu dní trvalej starostlivosti o dieťa v príslušnom kalendárnom roku a počtu dní kalendárneho roka.

2. Dodatková dovolenka prislúcha vo výmere 1 týždňa zdravotníckym zamestnancom na základe § 106 ods. 2 písm. d/ ZP.

3. Dobu čerpania dovolenky určuje organizácia podľa plánu dovoleniek po prerokovaní

s príslušným odborovým orgánom, tak aby pracovník mohol ½ dovolenky čerpať spravidla vcelku. Pri určení plánu dovolení treba prihliadať na úlohy organizácie a na oprávnené záujmy pracovníkov.

Časť V. Odmeňovanie zamestnancov

Článok 24

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu.

Článok 25 Tarifný plat

Zamestnávateľ poskytuje tarifný plat: podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v prílohe č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z. z.

Článok 26

Okruh dohodnutých pracovných činností vykonávaných zamestnancami , ktorým sa tarifný plat určí podľa príslušnej stupnice platových taríf a v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy , do ktorej sú zaradení , nezávisle od dĺžky započítanej praxe:

- opatrovatel'ky
- práčky
- krajčírka
- upratovačky
- hlavná kuchárka
- kuchárky
- pomocné kuchárky
- údržbári -vodiči
- praktické sestry
- sanitárky
- vrátnici

Článok 27 Príplatok za riadenie

1. Príplatok za riadenie poskytuje zamestnávateľ vedúcim zamestnancom v týchto pracovných pozíciách:

- riaditeľ ZSS
- vedúca zdravotného úseku
- úsekové sestry
- vedúca ekonomického úseku
- vedúca oddelenia stravovania
- prevádzkový technik
- vedúca sociálneho úseku
- vedúca sociálneho oddelenia
- vedúca oddelenia sociálnej rehabilitácie

2. Pri posúdení náročnosti riadiacej práce zamestnávateľ zohľadňuje: počet podriadených zamestnancov, počet prijímateľov sociálnych služieb, ktorým poskytujú služby podriadení zamestnanci vedúceho zamestnanca, rôznorodosť vykonávaných pozícií alebo činností podriadených zamestnancov.

Článok 28

Osobný príplatok

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Limit osobného príplatku je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

2. Osobný príplatok zamestnávateľ prizná

- a) z dôvodu dosahovania vynikajúcich pracovných výsledkov zamestnancom
- b) za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností, napr. pri zastupovaní dlhodobo neprítomného zamestnanca, ktorý nie je vedúcim zamestnancom z iného dôvodu, ako je čerpanie zákonnej dovolenky.

3. Zamestnávateľ polročne informuje zástupcov zamestnancov o možnostiach svojho rozpočtu s cieľom, aby motivačná zložka platu zamestnancov vyplatenou formou osobného príplatku predstavovala najmenej 5% nákladov na platy.

4. Novým zamestnancom môže byť prvýkrát priznaný osobný príplatok po odpracovaní 3 mesiacov odo dňa nástupu do zariadenia. Mimoriadne môže byť priznaný, ako motivačný osobný príplatok od prvého dňa nástupu zamestnanca do zariadenia napr.: počas mimoriadnej situácie.

Článok 29

Platová kompenzácia za sťažený výkon práce – sa vypúšťa

Článok 30

Príplatok za zmenu

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu mesačne najmenej vo výške 20,-€ mesačne.

Článok 30b **Kreditový príplatok**

Zdravotníckemu zamestnancovi, za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti akreditovaným celoživotným sústavným vzdelávaním, patrí kreditový príplatok najmenej v sume 22,- € mesačne. Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom zdravotnícky zamestnanec získal potrebných počet kreditov, na dobu platnosti získaných kreditov.

Článok 31 **Odmena**

ZSS poskytne zamestnancovi odmenu za:

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z druhu práce,
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu,
- d) poskytnutie osobnej pomoci pri zdoľávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku

Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní vedúci zamestnanec príslušného úseku. Výšku odmeny určí riaditeľ ZSS, maximálne však do výšky vytvorených úspor mzdových prostriedkov odsúhlasených v rozpočte zariadenia na príslušný kalendárny rozpočtový rok.

Odmenu riaditeľa ZSS priznáva predseda Nitrianskeho samosprávneho kraja

Článok 32

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby funkčného platu, pričom príplatok nemôže byť nižší, ako **1,43** Eur za hodinu práce.

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu, pričom príplatok nemôže byť nižší, ako **1,79** Eur za hodinu práce v sobotu a nemôže byť nižší ako **3,58** EUR za hodinu práce v nedeľu.

Príplatok za prácu v sobotu a nedeľu prislúcha zamestnancom aj vtedy ak pracujú v jednozmennej prevádzke, ale organizácia im rozvrhne pracovný čas tak, aby prácu

vykonávali aj v sobotu alebo nedeľu.

Zamestnancovi prislúcha za hodinu práce vo sviatok príplatok vo sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu.

Časť VI. Sociálna oblasť

Článok 33 Vzdelávanie

1. Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ podľa predpisov platných do 31. decembra 2003 zachoval výnimku z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania alebo z plnenia osobitného kvalifikačného predpokladu, zostáva táto výnimka zachovaná po celý čas vykonávania pracovnej činnosti s rovnakým alebo obdobným charakterom, aký má pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie bola výnimka udelená.
2. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie.
3. Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na školeniach a seminároch organizovaných odbornými spoločnosťami. Bližšie podmienky sa dohodnú priamo so zamestnancami.
4. Zamestnávateľ pre vopred odsúhlasené kategórie odbornosti, ktoré sú mimoriadne dôležité pre udržanie kvality poskytovaných služieb umožní zakúpenie odbornej literatúry. Jedenkrát mesačne sa uskutočňujú semináre, prednášky na prehĺbenie odborných vedomostí pracovníkov zdravotného a sociálneho úseku.
5. V prípade chystaných organizačných zmien zamestnávateľ v spolupráci s odborními a príslušným úradom práce bude zabezpečovať rekvalifikáciu zamestnancov za účelom získania odbornosti pre ich ďalšie pracovné uplatnenie.

Článok 34 Stravovanie

1. Stravovanie zamestnancov (§ 152 ZP) sa zabezpečuje vo vlastnom zariadení, podávaním jedného teplého hlavného jedla a vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny, pracovnou zmenou je výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
2. ZSS prispieva na stravovanie vo výške 55% hodnoty jedla a zo sociálneho fondu vo výške 0,51 € na jedno hlavné jedlo.
3. Ak ZSS nemá možnosť zabezpečiť stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení (napr. v nočnej zmene) je povinný zabezpečiť zamestnancom výber medzi: zabezpečením stravovania formou stravovacej poukážky alebo poskytnutím finančného príspevku.
4. ZSS prispieva k hodnote stravovacej poukážky a k finančnému príspevku na

stravovanie v sume 55 % zo sumy 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách. Príspevok podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor a prispieva zo sociálneho fondu vo výške 0,40 € na jedno hlavné jedlo.

- 5 Nároky zamestnancov a povinnosti zamestnávateľa pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov sú bližšie upravené v internej smernici vydané dňa 25.2.2021.

Článok 35

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti, v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z., bude zamestnancovi poskytovať nasledujúcu náhradu príjmu, ktorej výška je v období

- od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení) a
- od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu.

Článok 36

Sociálny fond

1. Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn :
 - a) povinného prídelt vo výške 1 %
 - b) ďalšieho prídelt vo výške 0,05 %zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
3. Prostriedky fondu sú uvedené na osobitnom účte fondu zamestnávateľa.
4. Z fondu príspevkov sa poskytne
 - a) na závodné stravovanie
 - b) na regeneráciu pracovnej sily
 - c) na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov
5. Príspevok z fondu možno poskytnúť aj pre rodinných príslušníkov.

Časť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 37

Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z. z. O bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 z. z. (ďalej len „zákon č. 124/2006“), zákonom č. 355/2007 Z. z. O ochrane, podpore a rozvoji

verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z. z. !ň a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 38

1. Zamestnávateľ písomne vypracuje, pravidelne vyhodnotí a podľa potreby zaktualizuje koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery a program realizácie tejto politiky.
2. Zamestnávateľ najmä určí bezpečné pracovné postupy a vydá vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP po dohode s odborovou organizáciou v súlade s § 6 ods. 1 písm. l) zákona č. 124/2006 Z. z.
3. Na zabezpečenie ochrany života alebo zdravia zamestnancov tam, kde nie je možné odstrániť nebezpečenstvá prostriedkami kolektívnej ochrany je zamestnávateľ povinný vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov /ďalej len OOPP/ a na jeho základe bezplatne poskytovať príslušným ohrozeným zamestnancom potrebné a účinné OOPP.

Článok 39

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje troch zástupcov zamestnancov pre BOZP. Jeden zástupca zamestnancov pre BOZP nesmie zastupovať viac ako 55 zamestnancov.
2. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť vzdelávanie, poskytnúť im pracovné voľno s náhradou platu v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
3. Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva zvýšenú pracovnoprávnu ochranu obdobne ako funkcionári odborovej organizácie.

Článok 40

Odborová organizácia má právo vykonať kontrolu nad stavom BOZP v súlade s § 149 ZP najmä:

- a) kontrolovať stav pracovného prostredia a pracovných podmienok,
- b) kontrolovať či zamestnávateľ vyšetruje príčiny vzniku pracovných úrazov a zúčastňovať sa na takomto vyšetrení,
- c) pri zistení podmienok, ktoré priamo ohrozujú zdravie alebo život zamestnancov , požadovať svojim opatrením prerušenie práce s označením práce a času , odkedy sa má práca prerušiť
- d) na informácie o plnení opatrení prijatých na odstránenie nedostatkov, na prerokovanie náhrady škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania alebo inej nebezpečnej udalosti.

Časť VIII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 41

1. Zamestnávateľ sa zväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatne poradenstvo najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.
2. Sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho. Ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní, bude sa ním na základe žiadosti zamestnanca, zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa, tak aby boli sťažnosti alebo spor vyriešené do 30 dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody.
3. Spory medzi zamestnávateľom a zamestnancami spojené s uzatváraním KZ budú riešené kolektívnym vyjednávaním. V prípade jeho neúspešnosti sa bude postupovať v zmysle Zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Časť IX. Záverečné ustanovenia

Článok 42

Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.

Pri zmene kolektívnej zmluvy sa postupuje ako pri uzavieraní kolektívnej zmluvy. Bližší postup je upravený v zákone č. 2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov.

Článok 43

Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti jestvujúcej kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.

Článok 44

Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Je záväzná v dobe jej platnosti a účinnosti.

Článok 45

Táto kolektívna zmluva je účinná od 1.1.2018

Doba platnosti a účinnosti KZ na rok 2018 sa predlžuje do **31.12.2022** a ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepredloží písomný návrh na uzatvorenie novej KZ, táto KZ ostáva platná a účinná až do uzatvorenia novej KZ.

Článok 46

Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, zaväzujú sa ju dodržiavať a preto ju na znak toho podpisujú.

štatutárny zástupca zamestnávateľa
organizácie

predseda základnej odborovej