

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok
zamestnávania zamestnancov

zmluvné strany

**Domov sociálnych služieb pre deti a dospelých v Okoči-Opatovský Sokolec, ul.
SNP 767/6, 930 28 Okoč
zastúpený riaditeľom**

a

**Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva
a sociálnych služieb pri Domove sociálnych služieb pre deti a dospelých
v Okoči
zastúpená predsedníčkou a podpredsedníčkou**

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. a/ zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov

KOLEKTÍVNU ZMLUVU na rok 2020

*pre zamestnancov odmeňovaných 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*

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom 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, zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2019 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. /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 záväzné predpisy.
3. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
 - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa.
4. Cieľom kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, základná odborová organizácia bude neodkladne a objektívne informovať zamestnávateľa o vzniku sociálneho napätia, jeho príčinách a spolupôsobiť pri ich riešení.
5. Ak má byť všeobecne záväzný právny predpis alebo interný predpis prerokovaný odborovým orgánom alebo si vyžaduje súhlas odborového orgánu, zamestnávateľ je povinný obrátiť sa s touto požiadavkou na základnú odborovú organizáciu.

Článok 2

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávnych vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými predpismi. Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na čas nevyhnutne potrebný na výkon funkcie v odborovom orgáne, účasť na odborových schôdzach, konferenciách.
3. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich možností odborovej organizácii možnosť používať rozmnožovaciu techniku a tlačiareň, používať telefón, internet za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti u zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnávateľom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.
5. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov odborovej organizácie a členov výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výboru odborovej funkcie.
6. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
7. Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.
8. Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov v pravidelných intervaloch formou zrážky z čistého platu členov základnej odborovej organizácie vo výške 1 % na základe predchádzajúceho písomného súhlasu a takto získané členské príspevky poukáže na účet základnej odborovej organizácie.
9. Ak zamestnávateľ požiadá odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný predpis neustanovuje inak.

10. Výpoveď zo strany zamestnávateľa je odborová organizácia povinná prerokovať do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí že k prerokovaniu došlo.

Článok 3 Spolurozhodovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatie opatrenia zo strany zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.
2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:
 - a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§84 ods. 1 ZP a §12 zák. č. 552/2003 Z. z.),
 - c) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - d) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
 - e) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
 - f) výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
 - g) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu /z.č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

Článok 4 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 a s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihladne na stanovisko odborevej organizácie.
2. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
 - a) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie pracovného prostredia,
 - b) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - c) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
 - d) v prípade zavádzania kontrolného mechanizmu na pracoviskách zamestnávateľa, povinnosť zamestnávateľa prerokovať rozsah kontroly, spôsob jeho uskutočnenia, dobu jej trvania (§ 13 ods. 4 ZP),
 - e) účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - f) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - g) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141 a ZP),
 - h) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 a ods. 6 ZP),
 - i) podmienky stravovania (§152 ods. 8 ZP),
 - j) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),

- k) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- l) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP).

Článok 5

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 informuje odborovú organizáciu najmä v týchto otázkach:
 - a) dohodnuté nové pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),
 - b) voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),
 - c) možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - d) zamestnávanie zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),
 - e) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,
 - f) prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP).

Článok 6

Kontrolná činnosť

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z KZVS a z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:
 - a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - d) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

Článok 7

Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie. O návrhu kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia Výboru základnej odborovej organizácie môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.

Časť II.

Článok 1

Zamestnanosť a pracovné podmienky

1. Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

2. Ak sa pracovné miesto obsadzuje na základe výberového konania podľa §5 zák. č. 552/2003 Z. z., najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.
3. Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na mieste prístupnom všetkým zamestnancom.

Článok 2

Pracovný pomer

1. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať. U vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac 6 mesiacov.
2. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 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 nad dva roky je možné z dôvodov ustanovených v § 48 ods. 4 písm. a) až d) ZP.

Článok 3

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodín týždenne. Zamestnanci správy môžu žiadať zmenu pracovného času v letnom období a to od 07:00 do 15:00 hod.
2. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom.
3. Zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov.
4. Zamestnávateľ je povinný vyhovieť žiadosti tehotnej zamestnankyne a zamestnankyne alebo zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení, o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
5. Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, po prerokovaní s odborovým orgánom.
6. Na účely celodenného vyšetrenia alebo ošetrovania zamestnanca v zdravotníckom zariadení a na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotného zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie sa neuplatňuje pružný pracovný čas. V prípade zamestnanca s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu plánovanej pracovnej zmeny.
7. Za výkon práce, za ktorý patrí plat sa považuje účasť na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť kvalifikáciu, čas trvania povinného preškolenia (napr. BOZP, protipožiarna ochrana), seminárov, pracovných porád, školení, ktorých sa zamestnanec zúčastňuje na príkaz zamestnávateľa, alebo mu táto povinnosť vyplýva priamo z príslušných právnych predpisov, a to bez ohľadu, či ich absolvuje v čase pracovnej zmeny alebo mimo rozvrhu pracovných zmien.
8. Ak sa zamestnanec zúčastňuje zahraničnej pracovnej cesty ako doprovod, patrí mu vreckové za dni trvania pracovnej cesty a náhradné voľno nad rámec mesačného fondu. Ak sa zahraničná pracovná cesta pripadá na sobotu, nedeľu, sviatok, patria mu aj tie príplatky.
9. Rozvrhnutie pracovného času obsahuje Pracovný poriadok zamestnávateľa.

Článok 4

Nočná práca

1. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
2. Zamestnávateľ najmenej raz ročne prerokuje s odborovou organizáciou organizáciu práce v noci.
3. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok.

Článok 5

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
2. Za zamestnanca, ktorý pracuje v sťažených alebo zdraviu škodlivých podmienkach, alebo ktorý vykonáva práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, sa na účely dodatkovej dovolenky považuje zamestnanec, ktorý pracuje v priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času.
3. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.
4. Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu, táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.
5. Dodatková dovolenka v zmysle § 106 ZP patrí zamestnancom u týchto profesií:
 - a) zdravotná sestra
 - b) praktická sestra
 - c) opatrovateľka
 - d) inštruktor sociálnej rehabilitácie
 - e) sanitárka
 - f) vedúca sestra
 - g) denná sestra
6. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol vyčerpať dovolenku spravidla do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a zároveň je povinný prihliadať aj na oprávnené záujmy zamestnanca.
7. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak sa zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred, uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.
8. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin.

Článok 6

Odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ ZP, alebo z dôvodu že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume dvojmesačného funkčného platu nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP.

Článok 7

Ponuková povinnosť

1. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer iba vtedy ak:
 - a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
 - b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.
2. Ponukovú povinnosť na základe § 63 ods. 2 je zamestnávateľ povinný realizovať písomnou formou.
3. Odmietnutím ponúkaného pracovného miesta zamestnancovi nezaniká nárok na odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a/ až c/ ZP.

Článok 8

Odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí 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 poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Článok 9

Pracovné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.
2. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontrolná činnosť a účasť na kolektívnom vyjednávaní.
3. Pracovné voľno s náhradou mzdy poskytne zamestnávateľ členovi odborového orgánu najmä na účely konania členskej schôdze, zjazdu, zasadania výboru odborovej organizácie a na inú činnosť spojenú s hospodárením a plnením úloh odborovej organizácie.

Časť III.

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 1

1. Osobný príplatok

- 1.1 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.
- 1.2 Osobný príplatok zamestnávateľ prizná:
 - a) z dôvodu ocenenia mimoriadnych osobných schopností,

- b) za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností.
- 2. Platová kompenzácia za sťažený výkon práce**
- 2.1 Zamestnávateľ poskytne v súlade s ustanoveniami § 11 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z. z. platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do druhej kategórie zdravotného rizika podľa zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia v zmysle ZP mesačne v rámci rozpätia 5,9 % až 13,6% z platovej tarify prvej platovej triedy prvého platového stupňa základnej stupnice platových taríf.
- 3. Príplatok za zmenu**
- 3.1 Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej, trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, vyplatí zamestnávateľ príplatok za zmenu v rámci rozpätia 1,3 % až 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
- 4. Príplatok za prácu v noci**
- 4.1 Zamestnancovi patrí za hodinu prácu v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa §123 ods. 1 ZP
- 5. Príplatok za prácu v sobotu a nedeľu**
- 5.1 Zamestnancovi za hodinu práce v sobotu a nedeľu patrí príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa §122a ods. 1 a §122 b ods. 1 ZP.
- 6. Príplatok za prácu vo sviatok**
- 6.1 Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu.
- 6.2 Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna, v tomto prípade príplatok podľa bodu 6.1 nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov po vykonaní práce vo sviatok, patrí zamestnancovi príplatok podľa bodu 6.1.
- 7. Tarifný plat**
- 7.1 Zamestnávateľ môže určiť tarifný plat okrem pedagogického a odborného zamestnanca príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify do ktorej ho zaradil nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Okrem týchto manuálnych zamestnancov, ktorým sa určí TP nezávisle od dĺžky započítanej praxe je podmienený s dĺžkou pracovného pomeru u zamestnávateľa, a to najmenej 5 rokov.
- 8. Plat za prácu nadčas**
- 8.1 Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba funkčného platu zvýšená o 30 %, ak ide o deň nepretržitého odpočinku 60% hodinovej sadzby funkčného platu. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.

Článok 2

Odmena

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu:
- a) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
 - b) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu,
 - c) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.

Časť IV. Sociálna oblasť

Článok 1 Vzdelávanie

1. Zamestnávateľ umožní
 - a) účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov,
 - b) zamestnancom doplniť si vzdelanie v súlade s podmienkami zákona č. 448/2008 Z. z.,
 - c) zdravotníckym zamestnancom doplniť si odborné vzdelanie podľa nariadenia vlády SR č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu v sume jeho funkčného platu § 140 ods. 4 ZP v spojení s § 29 ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z.
3. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť povinnosť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

Článok 2 Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov formou poskytnutia teplého hlavného jedla vo vlastnom stravovacom zariadení.
2. Ak pracovná zmena zamestnanca bude trvať viac ako 11 hodín, zamestnávateľ mu zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla.
3. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP minimálne 55 % ceny jedla a maximálne 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 ž 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP aj ďalší príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu vo výške 0,07 eur na jedno hlavné jedlo.
5. Zamestnávateľ na konci mesiaca zráža zo mzdy takú sumu stravného, ktorý je zhodný počtom odobratých jedál pripadajúcich na pracovné dni po odpočítaní služobných ciest v trvaní dlhšie ako 5 hodín, OČR, plateného alebo neplateného voľna okrem dovolenky. O počte stravného zamestnávateľ vedie evidenciu.
6. Zamestnávateľ ukladá povinnosť stravovania pre všetkých svojich zamestnancov, ktorí sú v priamom kontakte s klientom pri výdaje stravy (zdravotná sestra, opatrovateľ, sanitár, inštruktor sociálnej rehabilitácie, praktická sestra, kuchár). Tento odsek neplatí pre zamestnanca na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov.

Článok 3 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

1. Zamestnávateľ pri DPN zamestnanca pre chorobu alebo úraz poskytne zamestnancovi náhradu príjmu, ktorej výška je v období
 - a) od prvého dňa DPN do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z.Z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov).

Článok 4 Doplňkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDS“) podľa zamestnávateľskej zmluvy uzatvorenej s DDS vo výške 2 %

- z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na DDS mesačne na jedného zamestnanca na plný úväzok.
2. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
 3. Zamestnávateľ poskytne príspevok iba tomu zamestnancovi, ktorý si mesačne odvádza v zmysle účastníckej zmluvy formou zrážky zo mzdy príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške minimálne 5 eur.
 4. Zamestnancovi na skrátený úväzok je výška príspevku alikvotne prepočítaná úväzku.
 5. Ak zamestnanec nemá v danom kalendárnom mesiaci vymeriavací základ nie je možné poskytnúť mu príspevok na DDS.
 6. Zamestnancovi s neospravedlnenou neprítomnosťou v práci sa príspevok kráti rovnakým spôsobom ako plat.

Článok 5

Príspevok na rekreáciu zamestnancov

1. Príspevky na rekreáciu zamestnancov upravuje zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, v osobitnom §152a.
2. Príspevok na rekreáciu poskytne zamestnávateľ, ak:
 - a) pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá ku dňu nástupu rekreácie nepretržite najmenej 24 mesiacov,
 - b) zamestnanec o poskytnutie príspevku požiada.
3. Zamestnávateľ príspevok na rekreáciu poskytne zamestnancovi preplatením oprávnených výdavkov na základe predloženého účtovného dokladu znejúceho na meno zamestnanca.

Článok 6

Sociálny fond

1. Tvorba sociálneho fondu sa vykonáva v zmysle §3 ods. 1 zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších zmien a doplnkov:
 - a) povinným prídélom vo výške 1,0 % a
 - b) ďalším prídélom vo výške 0,05 %.
2. Základom na určenie prídélu podľa §3 ods. 1 písm. a) je súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (§4 ods.1 zákona).
3. Ďalšími zdrojmi fondu sú zdroje podľa tohto zákona alebo iných všeobecne záväzných právnych predpisov, dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľovi do fondu.
4. Základom na určenie mesačného prídélu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac. Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu platu. Prevod finančných prostriedkov na účet sociálneho fondu sa uskutoční do 5 pracovných dní po dni dohodnutom na výplatu platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.
5. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31.01. nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.
6. Finančné prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom bankovom účte zamestnávateľa.
7. Použitie sociálneho fondu, podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancami sú bližšie upravené v zásadách použitia sociálneho fondu, ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy (Príloha č. 1).

Časť V.

Článok 1

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky na výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov.
2. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle Vyhláška MZ SR č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať podmienky stanovené pre zabezpečovanie preventívnych lekárskech prehliadok zamestnancov. Ak zamestnávateľ poskytuje lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci, účasť zamestnancov a fyzických osôb, ktoré sa uchádzajú o zamestnanie, je povinná.
4. Náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávného vzťahu a po skončení pracovnoprávného vzťahu uhradza zamestnávateľ.

Časť VI.

Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo doplňovať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať do 15 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov. Zamestnávateľ neodkladne po uzavretí kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby jeden exemplár bol k dispozícii na každom pracovisku. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy.
3. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
4. V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy dôjde k zmenám všeobecne záväzných predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene kolektívnej zmluvy a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.
5. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

V Okoči dňa 06.02.2020

Za zamestnávateľa:

.....
Mgr. Tibor Veres
riaditeľ

Za odborovú organizáciu:

.....
Vajdová Alžbeta
predsedníčka

.....
Baloghová Enikő
podpredsedníčka

ZÁSADY PRE POUŽÍVANIE SOCIÁLNEHO FONDU

Článok 1

1. Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších zmien a doplnkov (ďalej „zákon o sociálnom fonde“) tvorí sociálny fond (ďalej aj ako „SF“) v zmysle čl. 5 Kolektívnej zmluvy (ďalej aj ako „KZ“).

Článok 2

1. Fond slúži zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v pracovnom pomere, dôchodcom, bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnával ku dňu odchodu do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku a rodinným príslušníkom zamestnancov (manžel, manželka, nezaopatrené dieťa).

Článok 3

1. Fond slúži na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Realizáciu podnikovej sociálnej politiky zamestnávateľ uskutočňuje v súčinnosti so základnou odborovou organizáciou.

Článok 4

1. Zamestnávateľ poskytne z fondu:
 - a) príspevok na stravovanie zamestnancov,
 - b) príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach,
 - c) príspevok na rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,
 - d) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov – vecné dary v predvianočnom období, darček pri príležitosti MDŽ, dary pri životných a pracovných jubileách,
 - e) sociálnu výpomoc,
 - f) návratnú sociálnu výpomoc.

Článok 5

Podmienky čerpania sociálneho fondu

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie vo výške 0,07 eur (slovom: sedem halierov) na 1 hlavné jedlo vo vlastnom stravovacom zariadení.
2. Príspevok na stravovanie sa poskytne ako nepeňažné plnenie.
3. Účasť na športových a kultúrnych podujatiach - vstupenky na kultúrne a športové podujatia uhrádza zamestnávateľ v plnej výške aj pre rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti).
4. Rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily – výšku príspevku určuje zamestnávateľ a odborový orgán po predložení požiadavky zo strany zamestnanca.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok zo SF:
 - a) pri dovŕšení životného jubilea 50 rokov vo výške 30 eur (slovom: tridsať eur),
 - b) pri prvom skončení pracovného pomeru v sume 30 eur (slovom: tridsať eur),
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nenávratnú sociálnu výpomoc:
 - a) pri úmrtí zamestnanca – príspevok sa poskytne najbližšiemu rodinnému príslušníkovi (manžel, manželka, dieťa) vo výške 66 eur (slovom: šesťdesiatšesť eur),
 - b) pri úmrtí rodinného príslušníka zamestnanca (manžel, manželka, dieťa) vo výške 66 eur (slovom: šesťdesiatšesť eur),
 - c) pri narodení dieťaťa vo výške 14 eur (slovom: štrnásť eur),
 - d) pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo výške 14 eur (slovom: štrnásť eur).
 - e) jednorazovú finančnú výpomoc vo výške 120 eur (slovom: jednotodvadsať eur).

7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa nevinene dostal do sociálnej a finančnej tiesne návratnú sociálnu výpomoc do výšky 250 eur (slovom: dvestopäťdesiat eur).
8. Návratná sociálna výpomoc sa zamestnancovi poskytne na základe písomnej žiadosti v ktorej uvedie dôvody vedúce k jej podaniu a požadovanú výšku výpomoci.
9. Zamestnancovi sa poskytne návratná sociálna výpomoc iba v prípade, že nespláca inú návratnú sociálnu výpomoc.
10. Návratná finančná výpomoc je bez úročenia.
11. Zamestnanec je v prípade ukončenia pracovného pomeru povinný splatiť zostatok do jedného (1) mesiaca odo dňa ukončenia pracovného pomeru.
12. Nesplatený zostatok výpomoci je možné odpustiť v prípade úmrtia zamestnanca alebo odchodu zamestnanca do invalidného dôchodku alebo z iných závažných sociálnych dôvodov. O odpustení nesplateného zostatku výpomoci rozhoduje zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase základnej odborovej organizácie.
13. Pôžička je splatná maximálne do jedného (1) roka odo dňa jej poskytnutia. O poskytnutí návratnej sociálnej výpomoci a podmienkach jej splácania sa uzatvorí písomná dohoda.
14. Návratná sociálna výpomoc je nenároková.
15. Ak nie je v rozpočte zabezpečená suma na uspokojenie žiadateľa, ktorý spĺňa všetky podmienky na priznanie návratnej sociálnej výpomoci, jeho žiadosť bude presunutá na najbližšie rokovanie komisie.

Článok 6

Záverečné ustanovenia

1. Sociálny fond je fondom zamestnávateľa, ktorý je správcom fondu. Prostriedky SF sa vedú na osobitnom účte zamestnávateľa IBAN SK11 8180 0000 0070 0049 2211 vedený v Štátnej pokladnici. Zamestnávateľ v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním fondu. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so sociálnym fondom je zodpovedný riaditeľ a poverený zamestnanec zamestnávateľa, ktorým je ekonóm.
2. Príkaz k úhrade a objednávky na akcie hradené z fondu podpisuje oprávnený zástupca zamestnávateľa a odborovou organizáciou poverená osoba alebo predseda základnej odborovej organizácie.
3. Na príspevok z fondu okrem príspevku na stravovanie zamestnancov nie je právny nárok. O poskytnutí príspevku rozhoduje zamestnávateľ a základná odborová organizácia. Výšku príspevku podľa potreby prehodnotí základná odborová organizácia a zamestnávateľ.
4. Finančné prostriedky nevyčerpané do 31.12. príslušného roka sa prevádzajú do nasledujúceho roka.
5. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a základnou odborovou organizáciou.
6. Zásady používania SF sú súčasťou kolektívnej zmluvy a nadobúdajú účinnosť dňom nadobudnutia účinnosti kolektívnej zmluvy. Akékoľvek ich zmeny alebo doplnky možno vykonávať len v rámci kolektívneho vyjednávania. Návrh na zmenu alebo doplnok zásad môže podať ktorákoľvek zo zmluvných strán, pričom druhá strana je povinná na podaný návrh písomne odpovedať do 30 dní od jeho doručenia.

V Okoči dňa 06.02.2020

Za zamestnávateľa:

.....
Mgr. Tibor Veres
riaditeľ

Za odborový organizáciu:

.....
Vajdová Alžbeta
predsedníčka

.....
Baloghová Enikő
podpredsedníčka