

Domov sociálnych služieb pre deti a dospelých, Nové domy 160, 925 51 Šintava  
a  
Základná organizácia Slovenského odborového zväzu pracovníkov zdravotníctva a sociálnych služieb  
pri Domove sociálnych služieb v Šintava

# **K O L E K T Í V N A   Z M L U V A**

## **na rok 2021**

V Šintave 01.03.2021

V súlade s ustanovením § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 zbierky o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, § 31 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme (ďalej len zákon o odmeňovaní) **zmluvné strany**, ktorými sú

Domov sociálnych služieb pre deti a dospelých v Šintave  
(ďalej len "zariadenie"),

zastúpený riaditeľkou Mgr. Martou Hajdinovou

a

Základná organizácia Slovenského odborového zväzu pracovníkov zdravotníctva a sociálnych služieb  
/ ďalej len „ZO „/,

zastúpená predsedníčkou Mgr. Evou Javorovou

zavreli túto KOLEKTÍVNU ZMLUVU na rok 2021.

## **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 „SOZZaSS“) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/12200/90-1-7, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu a jeho funkcionárov rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
2. Zariadenie ako zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako štatutárneho zástupcu zariadenia ako zamestnávateľa.

#### **Článok 2**

1. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zariadením ako zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z.z.“), 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 a zákona č. 318/2018 Z.z. (ďalej len „zákonov o odmeňovaní“), zákonom č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov ďalej len „ZP“), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2021 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákonov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo 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
3. Osoby viazané touto KZ sa zaväzujú dodržiavať a plniť jej ustanovenia s cieľom zachovať sociálny mier.

#### **Článok 3**

Táto KZ je záväzná pre obidve zmluvné strany. Je tiež záväzná pre všetkých zamestnancov zariadenia, a to bez ohľadu na ich príslušnosť k odborom .

#### **Článok 4**

Túto KZ možno z/ meniť a/alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach len na základe kolektívneho vyjednávania. Dohodnutá zmena a/alebo doplnok budú prijaté ako písomné „DODATKY KZ č. „ a to v poradí, v akom boli uzatvorené, a ich platnosť bude písomne potvrdená obidvoma zmluvnými stranami.

## **Článok 5**

- 1.KZ je uzavretá na obdobie od 1.3.2021 do 31.12.2021
- 2.V prípade neuzatvorenia novej KZ do konca roka 2021 trvá účinnosť záväzkov tejto KZ do konca mesiaca február nasledujúceho kalendárneho roka.

## **Článok 6**

- 1.Odborový orgán /výbor – predsedníčka / zabezpečí vydanie 2 kusov KZ, ako aj jej zmien a/alebo dodatku/kov, do 30 dní od jej / ich podpísania.
- 2.Odborový orgán / výbor – predsedníčka / oboznámi zamestnancov uvedených v Čl.3 s obsahom Z a/alebo jej dodatku/kov najneskôr do 15 dní od jej /ich uzavretia. V prípade novoprijatých zamestnancov sa ustanovuje lehota na oboznámenie s obsahom KZ a/alebo dodatku/kov do 15 pracovných dní od podpísania pracovnej zmluvy.

## **Časť II.**

### **Vzájomné vzťahy medzi zariadením ako zamestnávateľom a odborovou organizáciou**

## **Článok 7**

Zariadenie ako zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu, za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávnych vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi. Zariadenie ako zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch.

## **Článok 8**

- 1.Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že sa budú pravidelne a pravdivo informovať a informácie budú poskytované minimálne v dohodnutom rozsahu :
  - Pracovná porada zariadenia – spravidla pondelky. Zápisnice z porád budú dané na vedomie každému zamestnancovi.
  - Pracovné sedenie riaditeľky zariadenia a predsedníčky ZO – operatívne na základe podnetu jednej zo zmluvných strán s cieľom prerokovania záležitostí a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán
2. Zamestnávateľ môže prizvať zástupcu odborovej organizácie na poradu ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnanca/ov následne po osobnom prerokovaní s konkrétnym/nymi dotknutým/nymi pracovníkom/mi .
3. Zmluvné strany sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením mlčanlivosti mohlo dôjsť k porušeniu služobného tajomstva alebo oprávnených záujmov zariadenia ako zamestnávateľa.

## **Článok 9**

1. Zariadenie ako zamestnávateľ umožní, v rámci svojich prevádzkových možností, funkcionárom a členom ZO zúčastňovať sa na podujatiach/akciách poriadaných vyššími odborovými orgánmi.
2. Zariadenie ako zamestnávateľ bude poskytovať náhradu mzdy za krátkodobé uvoľnenie funkcionárov a/alebo členov ZO na výkon práce v odboroch.

## **Článok 10**

1. Zariadenie ako zamestnávateľ poskytne na činnosť ZO - miestnosť, telefónnu linku, kopírovací stroj, iné.
2. Všetky náklady na prevádzku poskytovaných priestorov a ich materiálneho vybavenia znáša zariadenie ako zamestnávateľ.
3. Zariadenie ako zamestnávateľ umožní ZO zverejňovanie odborových aktualít, informácií a iné.

## **Článok 11**

Zariadenia ako zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí 1 % z jeho platu (čistej mzdy) alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho mzdu, resp. plat a zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže v prospech ním určeného účtu odborovej organizácie vo výplatnom termíne

## **Časť III.**

### **Spolu účasť zariadenia ako zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch**

## **Článok 12**

Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spolu účasti zariadenia ako zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť viazaná na dodržiavanie pravidiel dohodnutých v Kolektívnej zmluve a kolektívne vyjednávanie.

Pracovnoprávne vzťahy medzi zariadením ako zamestnávateľom a zamestnancami vymedzuje Zákonník práce a Pracovný poriadok zariadenia, vrátane platných dodatkov.

## **Článok 13**

1. Zariadenie ako zamestnávateľ sa zaväzuje, za účelom plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku na pracovisku a na zabezpečenie pracovnej disciplíny, že vydá resp. aktualizuje pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase ZO, inak bude neplatný. Táto povinnosť zariadenia ako zamestnávateľa sa vzťahuje na každú zmenu pracovného poriadku.
2. Zariadenie ako zamestnávateľ súhlasí s prerokovaním a pripomienkovaním ZO zariadenia s organizačným poriadkom zariadenia.

## Článok 14

Zariadenie ako zamestnávateľ má povinnosť priebežne zverejňovať aktuálne informácie o voľných pracovných miestach na webovej stránke zriaďovateľa Trnavského samosprávneho kraja, na Úrade práce sociálnych vecí a rodiny, na nástenke v zariadení a počas pracovnej porady zariadenia.

## Článok 15

Zariadenie ako zamestnávateľ a ZO zariadenia sa dohodli na povinnej skúšobnej dobe v rozsahu tri mesiace u všetkých novoprijatých zamestnancov. Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.

## Článok 16

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.

## Článok 17

Zariadenie ako zamestnávateľ s odborovou organizáciou vopred prerokuje pripravované organizačné zmeny a racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú vzťahovať na zamestnancov.

## Článok 18

- 1.Čistý pracovný čas zamestnanca v jednozmennej, prevádzke je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý pravidelne vykonáva prácu vo všetkých zmenách v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodín týždenne (personál ošetrovateľského/opatrovateľského úseku), v priemere dvoch za sebou nasledujúcich týždňov, príp. v priemere aktuálneho kalendárneho mesiaca.
- 2.Rozvrhnutie pracovných zmien – začiatok a koniec – je uvedené v dodatku pracovnej zmluvy každého zamestnanca.
- 3.Rozpis služieb na príslušný kalendárny mesiac pre zamestnancov zaradených do nepretržitej prevádzky zariadenia a rozpis služieb na úseku sociálnej rehabilitácie vypracováva pracovník poverený touto úlohou.
- 4.Rozpis služieb je pred zverejnením prerokovaný s riaditeľkou zariadenia a s členom ZO zariadenia.
- 5.Najdlhšia pracovná zmena má trvanie 12 hodín (s 0,30 min. prestávkou podľa §91 ods.1 ZP) a je aktuálna pre personál ošetrovateľsko / opatrovateľského úseku zaradeného do nepretržitej prevádzky zariadenia. Pri tom je dodržaný minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny.

## Článok 19

### **ZP: Jedenásta časť, § 250b)**

- (1) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platia ustanovenia prvej časti až desiatej časti znenia Zákonníka práce s odchýlkami uvedenými v jedenástej časti Zákonníka práce v odsekoch 2 až 7.

(2) Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu:

a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,

b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

(3) Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň.

(4) Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca; netýka sa plánovanej dovolenky zamestnancom.

(5) Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas jeho dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia; za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 64 posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného. Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 157 ods. 3 posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti.

(6) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie poskytovania niektorých foriem sociálnych služieb na základe rozhodnutia zriaďovateľa alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej dochádza k poklesu počtu prijímateľov sociálnej služby na minimálne 2 prijímateľov sociálnych služieb, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku.

(7) Ustanovenie odseku 6 sa nevzťahuje na zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie, u ktorých bola uložená pracovná povinnosť. Ide o zamestnancov, ktorí zabezpečujú výkon zdravotnej starostlivosti v rozsahu ošetrovateľskej starostlivosti v zariadení .

## Článok 20

1. Zariadenie ako zamestnávateľ zaradí na prácu v noci zamestnanca, ktorí dovŕšil vek 50 rokov vykonávajúceho zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu len po jeho písomnom súhlase.

2. 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 21**

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
2. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a aj tí zamestnanci, ktorí dosiaľ nedovŕšili 33 rokov veku, ale trvalo sa starajú o dieťa.
3. Nárok na dodatkovú dovolenku v rozsahu jedného týždňa vzniká zamestnancom, ktorí pracujú pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času. Za nevyčerpanú dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu, táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne (personál ošetrovateľského/opatrovateľského úseku, inštruktor sociálnej rehabilitácie, sociálny terapeut/inštruktor sociálnej rehabilitácie a sociálny pracovník, pracovník na rozvoj pracovných činností).
3. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať dva týždne vcelku s ohľadom na zabezpečenie prevádzky zariadenia a do konca príslušného kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.
4. 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 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.

## **Časť: IV.**

### **Odmeňovanie zamestnancov**

## **Článok 22**

Odmeňovanie zamestnancov zariadenia upravujú zákony o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, ako aj Zákonník práce, táto KZ a Poriadok o odmeňovaní .

## **Článok 23**

1. Zariadenie ako zamestnávateľ prizná osobný príplatok zamestnancovi za ocenenie mimoriadnych osobných schopností, ktoré sú trvalo premietnuté v dosahovaných pracovných výsledkoch, alebo za kvalitné plnenie pracovných úloh vo väčšom rozsahu než je stanovené v pracovnej náplni a v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Novoprijatému zamestnancovi bude osobný príplatok priznaný až po skončení skúšobnej doby.



## Článok 24

1. Zariadenie ako zamestnávateľ poskytuje ďalšie druhy príplatkov nasledovne:

- príplatok za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí
  - personál ošetrovateľského/opatrovateľského úseku
  - inštruktori sociálnej rehabilitácie
  - sociálny terapeut
  - sociálny pracovník,
  - asistent sociálnej práce
  - upratovačka
  - kuchárka
  - domovník/vodič/obsluha kotlov
- príplatok za zmenu vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi, ktorému rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo v nepretržitej prevádzke.

2. Zúčtovanie príplatkov, všetky príplatky patria zamestnancom mesačnou sumou v pomernej výške zodpovedajúcej odpracovanému času.

3. Ak sa zariadenie ako zamestnávateľ dohodli so zamestnancom na kratšom pracovnom čase, ako je určený pracovný čas, tarifný plat, príplatky a nárok na dovolenku sú zamestnancovi poskytnuté v pomernej výške zodpovedajúcej dĺžke dohodnuté pracovného času.

## Článok 25

1. Zariadenie ako zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu v zmysle ustanovení zákonov o odmeňovaní, pričom súčasťou citovaného § 20 ods.1 písm. sú tieto úlohy:

- a./za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu;
- b./ za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy napr.:

- vedenie kroniky zariadenia
- zastupovanie spolupracovníka /kov/, v prípade, že zastupovanie je počas obdobia minimálne 1 mesiaca
- vypracovanie príspevku/kov o zariadení do printových médií
- navrhnutie inovatívnej, efektívnej metódy práce (zlepšovateľský projekt) s výrazne pozitívnym dopadom na kvalitu poskytovaných sociálnych služieb v zariadení.

2. Zariadenie ako zamestnávateľ môže poskytnúť novoprijatému zamestnancovi odmenu až po skončení skúšobnej doby.

## Článok 26

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zariadenie ako zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné, nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods.1,2 Zákonníka práce, vo výške jedného funkčného platu.

## Článok 27

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom odstupné v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru, alebo vo vopred dohodnutom termíne.

## Článok 28

1. Hodnotenie zamestnanca sa vykonáva v súlade s „Procesom ľudské zdroje“ a dokumentom postupu „Postupy a pravidlá na hodnotenie zamestnancov.“

2. Zodpovedajúce (z)hodnotenie zamestnanca a ním dosahované pracovné výsledky v zmysle bodu 1 vykonáva bezprostredne nadriadený vedúci zamestnanec – riaditeľka zariadenia.

## Časť V SOCIÁLNA POLITIKA

## Článok 29

Zariadenia ako zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehľbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie. Zamestnancom v rámci finančných možností rozpočtu zariadenia umožní účasť na školeniach a seminároch organizovaných odbornými spoločnosťami a vytvorí podmienky a podporí angažovanosť pri samovzdelávaní a poskytovaní informácií v rámci odborných seminárov vedených počas pracovných porád.

### **Článok 30**

1. Zariadenie ako zamestnávateľ v spolupráci so ZO, ktorá splnomocňuje zástupcu zamestnancov – tohto zamestnanca poverí a v jeho prítomnosti uskutoční kontrolné preverky BOZP na jednotlivých pracovných úsekoch zariadenia raz ročne.
2. V prípade pracovného úrazu a choroby z povolania sa zástupca zamestnancov zúčastní na vyšetrovaní príčin nehôd, ako aj porúch technologických zariadení.
3. Zariadenie ako zamestnávateľ poskytuje zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky v súlade s ustanoveniami internej smernice, ktorú vypracúva bezpečnostný technik zariadenia.

### **Článok 31**

Zariadenie ako zamestnávateľ tvorí a používa sociálny fond v súlade s ustanoveniami internej smernice. Náplň tejto aktualizuje podľa platných právnych predpisov a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

### **Článok 32**

1. Zariadenie ako zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy najmä formou jedného teplého hlavného jedla (obed) vo vlastnom stravovacom zariadení a aj zamestnancom:
  - ktorým ešte nezačala pracovná zmena,
  - ktorým už skončila pracovná zmena.
  - ktorým pracovná zmena trvá 4 hodiny a z dôvodu zdravotného stavu zamestnanca je nutné mať zabezpečené pravidelné stravovanie.
2. Zariadenie ako zamestnávateľ poskytne stravovanie (obed) aj iným stravníkom- v plnej výške ceny jedla:
  - a) dôchodcom, ktorí pracovali v zariadení,
  - b) žiakom a/alebo študentom, ktorí vykonávajú v zariadení odbornú prax,
  - c) zamestnancom, ktorí pracujú v zariadení na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
  - d) zástupcom kontrolných orgánov, ktorí vykonávajú v zariadení kontrolnú činnosť,
  - e) návštevám pracovného charakteru.

### **Článok 33**

Zariadenie ako zamestnávateľ plní odvodovú povinnosť v súlade s ustanoveniami Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre verejnú službu na rok 2021 v oblasti doplnkového dôchodkového poistenia. Výška príspevku zariadenia ako zamestnávateľa je 2% z vymeriavacieho základu zamestnancov v pracovnom pomere na dobu neurčitú a u zamestnancov na zastupovanie minimálne na 3 roky (zastupovanie RD).

### Článok 34

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent hore.

### Článok 35

Zariadenie ako zamestnávateľ umožní bezplatné zapožičanie terapeutických prístrojov na aplikáciu v domácom prostredí s cieľom utužovania zdravia a prechádzaniu ochoreniam na základe zmluvy o výpožičke, ktorá bude spísaná vždy v konkrétnom prípade a po náležitom zaškolení na obsluhu odborným pracovníkom.

Zapožičanie terapeutických prístrojov nemôže byť na úkor kvality poskytovanej sociálnej služby v zariadení.

Zariadenie ako zamestnávateľ umožní zamestnancom zvýhodnený odpredaj prebytočného a/alebo neupotrebitel'ného majetku / inventár / zariadenia :

a./ocenenie prebytočného a/alebo neupotrebitel'ného majetku / inventár / zariadenia bude realizované v súlade so zásadami o hospodárení a nakladaní s majetkom TTSK,

b./uvedené ocenenie bude vykonávať spoločná komisia zložená zo zástupcov zariadenia ako zamestnávateľa a zo zástupcu ZO.

### Článok 36

1.V prípade dôležitej osobnej prekážky v práci na strane zamestnanca ( napr. vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca, sprevádzanie, úmrtie rodinného príslušníka ) zamestnancovi v nepretržitej prevádzke (oše/opa personál) patrí voľno s náhradou mzdy za 7 hodín a ostatným zamestnancom za celú pracovnú zmenu t.j. 7,5 hod.

2. Uplatňujeme princíp pomernej čiastky k trvaniu pracovného pomeru v danom roku v členení na polrok.

### Článok 37

1. V prípade prekážky na strane zamestnávateľa v čase realizácie karanténneho opatrenia, v nadväznosti na Rozhodnutie buď zriaďovateľa( Trnavský samosprávny kraj), alebo RÚVZ v Galante, alebo iného kompetentného nadriadeného orgánu, môže zamestnávateľ zamestnancovi, ktorému nie je umožnené pracovať v súlade s platnou Pracovnou zmluvou a pracovnou náplňou v mieste pracoviska, nariadiť prácu formou home office, ktorej pravidlá sú obsiahnuté v Smernici.

2. V prípade, že charakter práce nie je možné vykonať formou home office zamestnávateľ je povinný rešpektovať príslušné ustanovenia ZP o náhrade mzdy v takomto prípade. Ide o pozície obslužného personálu ako je domovník, údržbár, vodič, kuchárka, upratovačka.

## **Časť VI. Záverečné ustanovenia**

### **Článok 38**

1. Kontrolu plnenia záväzkov vyplývajúcich z ustanovení KZ vykonávajú zmluvné strany na konci kalendárneho mesiaca.
2. Rokovanie o uzavretí novej KZ začnú zmluvné strany v lehote minimálne 60 dní pred ukončením platnosti súčasnej KZ.
3. Táto KZ je uložená k nahliadnutiu u riaditeľky zariadenia a u predsedníčky ZO zariadenia.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú archivovať KZ po ukončení platnosti v lehote 5 rokov.

### **Článok 39**

1. Neoddeliteľnou súčasťou KZ sú:
  - a) interná smernica o poskytovaní osobných ochranných pracovných prostriedkov,
  - b) interná smernica o sociálnom fonde
  - c) interná smernica o home office.

Mgr. Eva Javorová  
predsedníčka ZO

Mgr. Marta Hajdinová  
riaditeľka zariadenia