

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na obdobie od 1.1.2023 - 31.12.2025

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania
v súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. zákonníka práce
v znení neskorších predpisov

zmluvné strany

Domov sociálnych služieb pre dospelých Bojková
Rozbehy 74, 906 33 Cerová
v zastúpení Mgr. Škápikovej Marianny, riaditeľkou

na jednej strane

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu
zdravotníctva a sociálnych služieb pri DD – DSS,
Staromyjavská 77, 907 01 Myjava
v zastúpení **Poliakovou Annou**, predsedníčkou

na druhej strane

uzatvárajú

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

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

I.	VŠEOBECNÉ USTANOVENIA	4
II.	VZÁJOMNÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBORMI	5
III.	SPOLUÚČASŤ ZAMESTNÁVATEĽA A ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV	6
	Článok I Spolurozhodovanie	6
	Článok II Prerokovanie	7
	Článok III Informovanie	8
	Článok IV Kontrolná činnosť	8
	Článok V Kolektívne vyjednávanie	8
IV.	ZAMESTNANOSŤ A PRACOVNÉ PODMIENKY	9
	Článok VI Pracovný čas	9
	Článok VII Dovolenka	9
	Článok VIII Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov	10
	Článok IX Prerokovanie výpovede zo strany zamestnávateľa	11
	Článok X Odstupné	11
	Článok XI Odchodné	11
	Článok XII Odmeňovanie zamestnancov	12
	Článok XIII Tarifný plat	12
	Článok XIV Osobný príplatok	12
	Článok XV Príplatok za zmenu	12
	Článok XVI Príplatok za sťažené prostredie	12
	Článok XVII Odmena	12
V.	SOCIÁLNA OBLASŤ	13
	Článok XVIII Vzdelávanie	13
	Článok XIX Stravovanie	14
VI.	BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI	14
VII.	SOCIÁLNY FOND – TVORBA, ZÁSADY ČERPANIA	16
	Článok XX Tvorba sociálneho fondu	15
	Článok XXI Zásady čerpania sociálneho fondu	16
	Článok XXII Tvorba a čerpanie Sociálneho fondu na r. 2020	17
VIII.	RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM	17
IX.	ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA	18

PRVÁ ČASŤ

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

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 SOZ ZaSS) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1/2200/90-1-7, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu a jeho funkcionárov rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
2. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi 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 (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“), zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „KZVS“) a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.
3. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecné platné právne predpisy.
4. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
 - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
 - c) ďalších členov odborov (ženy na materskej a rodičovskej dovolenke).
5. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.
6. Nároky, ktoré vznikajú 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.

DRUHÁ ČASŤ

VZÁJOMNÉ VZŤAHY MEDZI ZAMESTNÁVATEĽOM A ODBORMI

- Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov. Súčasne uznáva právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a zastávať volené odborové funkcie.
- Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
- Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytne odborovej organizácii na jej prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s primeraným vybavením. Súčasne podľa svojich prevádzkových možností poskytne odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne prístup k telefónnej resp. faxovej linke, tlačiarňi a rozmnožovacej technike.
- Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.
- Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
- Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu funkcionárov odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.
- Zamestnávateľ môže dať funkcionárovi odborovej organizácie výpoveď, alebo s ním okamžite skončí pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak k udeleniu súhlasu nedôjde, postupuje sa podľa § 240 ods. 9 ZP.
- Funkcionári odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach o ktorých sa dozvedeli pri výkone odborovej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné, v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.
- Činnosť funkcionárov odborovej organizácie, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania a kontrolná činnosť.
- Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby a vo vopred dohodnutom termíne.
- Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena pripadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno z náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
- Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.
- Zamestnávateľ zabezpečuje výber členských príspevkov na základe dohody člena so zamestnávateľom formou zrážky z platu alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat a tieto najneskôr do 10. dňa výplaty odvedie na určený účet, vedený v peňažnom ústave príslušnej Základnej odborovej organizácie.

TRETIA ČASŤ

SPOLUÚČASŤ ZAMESTNÁVATEĽA A ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

- 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, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
- Ak zamestnávateľ požiada 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 právny predpis neustanovuje inak.

Článok I Spolurozhodovanie

1. Pre účely tejto 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, predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.
2. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä o týchto otázkach:
 - a) pravidiel o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP)
 - b) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP)
 - c) pružný pracovný čas (§ 88 ods. 1 ZP)
 - d) začiatok a koniec pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP)
 - e) rozdelenie pracovnej zmeny na 2 časti (§ 90 ods. 6 ZP)
 - f) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP)
 - g) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP)
 - h) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 a 4 ZP)
 - i) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺžení vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP)
 - j) určenie plánu dovolení (§ 111 ods. 1 ZP)
 - k) hromadné určenie čerpania dovolení (§ 111 ods. 2 ZP)
 - l) dlhodobé uvoľnenie na výkon odborovej funkcie (§ 136 ods. 1 ZP)
 - m) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 3 ZP)
 - n) neospravedlnená absencia v práci (§ 144 ods. 7 ZP)
 - o) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu na výkon odborovej funkcie (§ 240 ods. 3 ZP)
 - p) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru daného funkcionárovi odborovej organizácie v čase zvýšenej pracovnoprávnej ochrany (§ 240 ods. 8 ZP).

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

Článok II

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 prihladne na stanovisko odborovej organizácie.
2. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám organizácii práve alebo v zmluvných podmienkach
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa
 - 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:
 - opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
 - opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu, alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP)
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP)
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP)
 - nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)
 - organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
 - podmienky stravovania (§ 152 ods. 7 ZP)
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov (§ 153 ZP)
 - opatrenia na vytváranie podmienok zamestnávania zdravotne postihnutých zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP)
 - náhrada škody spôsobená zamestnancom a obsah dohody o spôsobe jej úhrady (§ 191 ods. 4 ZP)
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).

Článok III

Informovanie

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.

Článok IV

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. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do 3 pracovných dní od oznámenia. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
3. Odborová organizácia môže pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:
 - vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady
 - podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok
 - vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie nedostatkov
 - navrhovať uplatnenie vhodných opatrení voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu alebo povinnosti vyplývajúce z kolektívnych zmlúv
 - vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
4. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

Článok V

Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou so zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 7 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“).

ŠTVRTÁ ČASŤ

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, ktoré zamestnanec musí pri práci dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.
2. Ak sa pracovné miesto obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 zákona č. 552/2003 Z. z. najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.
3. Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz štvrťročne informáciu a prehľad o pohybe pracovníkov po uplynutí štvrťroka.

Článok VI Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne u zamestnanca v jednozmennej prevádzke, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že prácu vykonáva pravidelne;

35 hodín týždenne je pracovný čas u zamestnanca, ktorý prácu vykonáva v nepretržitej prevádzke (zdravotnícki pracovníci),

36,25 hodín týždenne u zamestnanca, ktorý má nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas,

pružný pracovný čas u štatutára zariadenia s príchodom medzi 06.00 hod. – 08.00 hod. a odchodom medzi 14.00 hod. – 16.00 hod. s podmienkou odpracovania 8 hodín.
2. Zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov. Osobitne prihliadne na potreby tehotných zamestnankýň a zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o maloleté dieťa alebo inú odkázanú osobu.
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 prevažne alebo úplne bezvládna o kratší pracovný čas alebo inú vhodnú úpravu pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
4. Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

Článok VII

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorí do konca kalendárneho roka, za ktorý sa dovolenka poskytuje, dovŕši najmenej 33 rokov veku.
2. Nárok na dodatkovú dovolenku v rozsahu jedného týždňa vzniká zamestnancom, ktorí pracujú pri priamom ošetrovaní alebo obsluhu duševne alebo mentálne znevýhodnených. Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu. Táto dovolenka sa musí vyčerpať prednostne. V prípade ukončenia pracovného pomeru okamžitou výpoveďou § 63 ods. 1 písmeno e) v zmysle ZP sa dovolenka ustanovená v § 103 ods. 1 – 3 ZP o týždeň nad rámec sa nebude uplatňovať.
3. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Zamestnávateľ prihlíadne na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

Článok VIII

Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr 1 mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najmä o:
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) dôvodoch prechodu
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu zamestnancov
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.
2. Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.
3. Ak sa prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov zmenia pracovné podmienky výrazne v jeho neprospech a zamestnanec so zmenou pracovných podmienok nesúhlasí, pracovný pomer skončí zamestnávateľ z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. b).
4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, funkcia a právne postavenie členov výboru odborovej organizácie vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu zostanú zachované až do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.
5. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

Článok IX

Prerokovanie výpovede zo strany zamestnávateľa

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou, inak sú neplatné. Ak odborová organizácia neprerokuje výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do desiatich kalendárnych dní od doručenia písomnej žiadosti platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok X

Odstupné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1. Písm. a) a b) ZP alebo dohodou z tých istých dôvodov odstupné vo výške:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej dva roky a menej ako päť rokov.
- b) dvojnásobku PP, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného platu, ak PP zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
- d) štvornásobku jeho PMZ, ak PP zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov,

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške:

- a) jeho PMZ, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného platu, ak PP zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov.
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak PP trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
- d) štvornásobku jeho PMZ, ak PP trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
- e) päťnásobku jeho PMZ, ak PP trval najmenej dvadsať rokov

Článok XI

Odchodné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi 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 bezprostredne po jeho skončení, odchodné vo výške najmenej jeho priemerného mesačného zárobku.

Podľa ZP má zamestnanec nárok na odchodné vo výške jeho priemerného mesačného zárobku, podľa vyššej KZ má nárok na zvýšenie o jeden priemerný mesačný zárobok, to je spolu dvojmesačný jeho priemerný zárobok .

Článok XII

Odmeňovanie zamestnancov

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č.553/2003 Z. z. (úplné znenie zákona vyhlásené v čiasťke 20 zo dňa 21.2.2009 Z. z. pod č. 39/2009 Z. z.), všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu.

Článok XIII

Tarifný plat

Zamestnávateľ poskytuje tarifný plat:

- a) podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v Prílohe č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov;

Článok XIV

Osobný príplatok

Zamestnancovi za ocenenie mimoriadnych osobných schopností dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok. O priznanie osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Osobný príplatok nie je nárokovateľnou zložkou funkčného platu.

Článok XV

Príplatok za zmenu

Zamestnávateľ vypláti zamestnancom pracujúcim na zdravotnom úseku príplatok vo výške 25,- €.

Článok XVI

Príplatok za sťažené prostredie

Podľa § 11 odsek 5) Zákona 553/2003 zamestnávateľ môže zamestnancovi podľa odseku 1 poskytovať platovú kompenzáciu aj pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených v odseku 2 alebo pri pôsobení iných faktorov podľa osobitného predpisu^{30aa}) mesačne v rámci rozpätia 5,9 % až 13,6 % z platovej tarify prvej platovej triedy prvého platového stupňa základnej stupnice platových taríf; to neplatí, ak zamestnancovi patrí platová kompenzácia podľa odseku 3.

Článok XVII

Odmena

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku do výšky jedného funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c) zákona o odmeňovaní.

PIATA ČASŤ

SOCIÁLNA OBLASŤ

Článok XVIII

Vzdelávanie

1. Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ podľa predpisov platných do 31.decembra 2003 zachoval výnimku splnenia 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. Predpoklady na výkon práce vo verejnom záujme, ktoré zamestnanec splňal podľa zákona o verejnej službe do 31.decembra 2003 sú splnené aj na účely tohto zákona; predpoklad podľa § ods. 1 písm. c) splňa kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné predpoklady, ak to vyžaduje osobitný predpis, je u zdravotníckeho zamestnanca splnený na účely tohto zákona aj pri zmene zamestnávateľa, ak zdravotnícky zamestnanec vykonáva pracovnú činnosť rovnakého charakteru alebo obdobného charakteru ako je pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie mu bola udelená výnimka.
3. Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehlbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie. Zamestnávateľ umožní účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov. Zdravotníckym zamestnancom, ktorých zamestnáva, umožní doplniť si odborné vzdelávanie vyžadované podľa nariadenia vlády SR č. 742/2004 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania v znení neskorších predpisov a zamestnancov ostatných kategórií umožní doplniť si vzdelanie v súlade s ustanoveniami zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách.
4. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie alebo o jej zvyšovanie. Takáto účasť na vzdelávaní sa považuje, za výkon práce.
5. Zamestnávateľ bude na svoje náklady rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko zamestnávateľa alebo nový druh práce alebo na nový spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách organizácii práce alebo pri bežných racionalizačných opatreniach.
6. Zamestnávateľ uzatvoril s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou Stabilita doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 3 % z hrubej mzdy do ktorého sa môžu zamestnanci prihlásiť.

Článok XIX

Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancom, ktorý pracujú v rannej zmene alebo odpoľudňajúcej zmene stravovanie formou poskytnutia hlavného jedla vo vlastnom zariadení.
2. Zamestnancom, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín zabezpečí zamestnávateľ stravovanie formou poskytnutia ďalšieho teplého jedla vo vlastnom stravovacom zariadení.
3. Zamestnancovi patrí stravné za každý kalendárny deň pracovnej cesty ustanovených zákonom č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov. Suma stravného je ustanovená podľa času trvania pracovnej cesty a je rozdelená na časové pásma: 5-12 hodín; 12-18 hodín; nad 18 hodín.
4. Zamestnávateľ po vzájomnej dohode s odbormi môže rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým poskytuje stravovanie v súlade s § 152 ods. 5 ZP a podľa pracovného poriadku v DSS Bojková v znení dodatkov tomuto pracovnému poriadku.
5. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP vo výške 55 % ceny jedla. Zamestnávateľ prispieva okrem tohto príspevku aj ďalším príspevkom zo sociálneho fondu.

ŠIESTA ČASŤ

BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

- A. 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., zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ďalšími záväznými predpismi.
1. Zamestnávateľ určí najmä 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.
 2. Zamestnávateľ zaradí zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, vek a odbornú spôsobilosť. Za týmto účelom vykonáva preventívnu zdravotnú prehliadku prostredníctvom obvodných lekárov zamestnancov.
 3. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného zamestnanca za zástupcu zamestnancov pre BOZP podľa ustanovení § 19 zákona č. 124/2006 Z. z.
 4. Zamestnávateľ uskutočňuje u novoprijatých zamestnancov vstupné inštruktáže o BOZP ako aj školenie požiarnej ochrany. Nového zamestnanca oboznamuje s právami

a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, z Pracovného poriadku, vnútorných predpisov zamestnávateľa ako aj s platnou Kolektívnou zmluvou.

5. Zamestnávateľ zabezpečí opätovné školenie všetkých zamestnancov o BOZP a požiarnej ochrany II. Stupňa 1 raz za 2 roky.
6. Zamestnávateľ v rámci možností prijme konkrétne opatrenia a zavedie mechanizáciu, aby nedochádzalo k nadmernému zaťaženiu žien pri ošetrovaní imobilných klientov a občanov.
7. Zamestnávateľ zvýši starostlivosť o ženy vykonávajúce nočnú prácu a dôsledne postupuje pri preradení tehotných žien.
8. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu a registráciu pracovných úrazov a chorôb z povolania. Ťažké pracovné úrazy, smrteľné a hromadné úrazy je potrebné nahlásiť na Slovenský odborový zväz zdravotníctva a sociálnych služieb Bratislava.
9. Zamestnávateľ prideluje zamestnancovi osobné ochranné pracovné prostriedky v zmysle platných predpisov a pritom prihliada na špecifickosť jednotlivých prác, povolaní a pracovísk.

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

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

C. Zamestnanci sú povinní:

- dodržiavať predpisy na zaistenie BOZP a zásady správania sa na pracovisku
- používať pri práci OOPP a ochranný odev, starať sa o ne a riadne s nimi hospodáriť
- zúčastňovať sa povinne školenia BOZP
- podrobiť sa lekárskej prehliadke
- nepoužívať alkoholické nápoje a nenastupovať do práce pod ich vplyvom a vplyvom iných omamných prostriedkov
- podrobiť sa vyšetreniu, či nie sú pod vplyvom alkoholu a iných omamných prostriedkov, príslušnými orgánmi.

SIEDMA ČASŤ

SOCIÁLNY FOND – TVORBA, ZÁSADY ČERPANIA

Článok XX Tvorba sociálneho fondu

Zákon NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde §3 – 8 upravil použitie a čerpanie tohto fondu v znení neskorších predpisov.

- a) Povinný prídelenie do fondu v Kolektívnej zmluve je 1,50 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- b) Na účet sociálneho fondu sa budú prostriedky prevádzať v skutočnej výške 1,50 % mesačného súhrnu hrubého platu zúčtovaného za uplynulý mesiac do 19. dňa nasledujúceho mesiaca.

Článok XXI Zásady čerpania sociálneho fondu

- 1. Príspevok zo sociálneho fondu pri životných a pracovných jubileách sa poskytuje v prípade, ak je zamestnanec v pracovnom pomere minimálne rok.
 - a) pri životnom výročí 50 rokov veku:
 - do 5 rokov zamestnania v organizácii vo výške 50,00 EUR
 - nad 5 rokov zamestnania v organizácii vo výške 100,00 EUR
 - b) pri životnom výročí 55 rokov veku:
 - do 5 rokov zamestnania v organizácii vo výške 30,00 EUR
 - nad 5 rokov zamestnania v organizácii vo výške 50,00 EUR
 - c) pri životnom výročí 60 rokov veku vo výške 100,00 EUR
- 2. Príspevok na stravu zamestnanca - jeden obed vo výške 0,26 EUR
- 3. Sociálne príspevky a výpomoci
 - a) príspevok pri prvom odchode na starobný, predčasný alebo invalidný dôchodok
 - do 5 rokov zamestnania v organizácii vo výške 50,00 EUR
 - nad 5 rokov zamestnania v organizácii vo výške 100,00 EUR
 - b) Jednorazový príspevok pri narodení dieťaťa vo výške 50,00 EUR
 - c) Sociálna výpomoc pri úmrtí blízkeho (manžel, manželka, dieťa do 25 rokov veku) vo výške 100,00 EUR
 - d) sociálna výpomoc pri dlhodobej PN nad 3 mesiace jedenkrát ročne vo výške 50,00 EUR
 - e) sociálna výpomoc pri živeľnej pohrome 100,00 EUR
- 4. Ostatná sociálna politika (nadštandardné preventívne vyšetrenie nad 45 rokov) vo výške 50,00 EUR

5. Na regeneráciu pracovnej sily

6. Na kultúrne vyžitie

Článok XXIII

Tvorba a čerpanie Sociálneho fondu na r. 2023

Počiatočný stav k 1.1.2023 1 392,56 €

Príjmy

Povinný prídelt 1,50 % 5 077,50 €

Spolu: **6 470,06 €**

Požítie:

Strava zamestnancov 1 000,00 €

Čerpanie ostatné na základe KZ 5 370,06 €

Odmeny zamestnancom pri životnom jubileu 100,00 €

.....
Spolu: **6 470,06 €**

ÔSMA ČASŤ

RIEŠENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCHÁDZANIE SPOROM

Zamestnávateľ podľa svojich možností poskytne zamestnancom bezplatne poradenstvo týkajúce sa pracovnoprávných vzťahov a odmeňovania za prácu v záujme predchádzania konfliktným situáciám.

1. Postup pri individuálnych nárokoch:

- sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného);
- ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené do 15 dní odo dňa ich predloženia vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi bez zbytočného odkladu zaoberať zástupcovia zmluvných strán s cieľom dospieť k dohode;
- ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené ani do 30 dní odo dňa ich predloženia zástupcom zmluvných strán, zamestnanec sa môže obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.

2. Zamestnávateľ nesmie zamestnanca prenasledovať, postihovať alebo inak znevýhodňovať za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu, alebo návrh na začatie trestného stíhania.

3. Postup pri kolektívnych nárokoch:

- ak vznikne spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy na riešenie sporu bude vytvorená zmierovacia komisia zastúpením zmluvných strán s cieľom dospieť k dohode;
- ak zmierovacia komisia nedospeje k dohode v primeranom čase, bude sa postupovať podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

DEVIATA ČASŤ ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Je účinná v období od 1.1.2023 – 31.12.2025.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno zmeniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 15 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté. Zmeny a doplnky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných zmluvnými stranami.
3. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa uzavretia.
4. Zmluvné strany sú povinné uchovávať túto kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 10 rokov od skončenia ich účinnosti. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi nahliadnuť do tejto kolektívnej zmluvy, ak o to požiada.
5. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, ktoré obdržia: riaditeľ zariadenia, personalistka zariadenia, predsedníčka ZO a jeden exemplár sa uloží ako doklad ku konferencii.
6. Návrh tejto kolektívnej zmluvy bol predložený delegátom konferencie dňa 31.1.2023. Všetky dodatky a prílohy ku kolektívnej zmluve počas jej platnosti bude schvaľovať výbor ZO a komplexne budú predložené delegátom konferencie.
7. Kolektívna zmluva môže byť jednostranne počas svojej platnosti vypovedaná v prípade:
 - zániku organizácie bez nástupcu
 - zániku organizácie jej likvidáciou.
8. Kontrolu plnenia tejto kolektívnej zmluvy budú riaditelia organizácii spolu s odborovou organizáciou vykonávať polročne k 30.6. a k 31.12. príslušného roku.
9. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v časovej tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok. Na znak toho, že vyjadrujú ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

V Cerovej, dňa 31.01.2023

v. r.

.....
Mgr. Marianna Škápiková
riaditeľka DSS Bojková

v. r.

.....
Anna Poliaková
predsedníčka ZO