

**V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnávania
zamestnancov na rok 2022 zmluvné strany**

**Domov sociálnych služieb pre dospelých v Hornom Bare, 930 33 Horný Bar č. 226
zastúpený riaditeľom Mgr. Bélom Fenesom**

a

**Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva
a sociálnych služieb pri Domove sociálnych služieb pre dospelých v Hornom Bare
zastúpená Alžbetou Fodorovou, predsedníčkou**

**uzatvárajú
podľa ustanovení zákona č. 2/1991Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov**

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU
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**

NA ROK 2022

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

(1) Táto podniková kolektívna zmluva (ďalej len „kolektívna zmluva“) sa uzatvára v súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov medzi Domovom sociálnych služieb pre dospelých v Hornom Bare (ďalej len „zamestnávateľ“) a Základnou odborovou organizáciou Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb pri Domove sociálnych služieb pre dospelých v Hornom Bare (ďalej len „základná odborová organizácia“)

(2) Kolektívna zmluva je záväzná pre zamestnávateľa a základnú odborovú organizáciu a upravuje priaznivejšie podmienky vykonávania pracovného pomeru u zamestnávateľa. Vztahuje sa na všetkých zamestnancov zamestnávateľa, ktorí sú odmeňovaní 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 (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“).

(3) 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.

(4) 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.

Čl. 2

Vzájomné vzťahy zmluvných strán

(1) Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na čas nevyhnutne potrebný na výkon funkcie v odborovom orgáne, účasť na odborových schôdzach, konferenciách, kongresoch a podujatiach odborárskej výchovy.

(3) Zmluvné strany sa dohodli, že predseda základnej odborovej organizácie, ktorý bol zvolený do funkcie, bude mať na administratívnu odborársku prácu vyčlenený jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy za mesiac. Uvedený deň sa mu v plnom rozsahu započítava do mesačného fondu pracovného času.

(4) Zamestnávateľ nebude diskriminovať funkcionárov základnej odborovej organizácie zastupujúcich zamestnancov za ich námety a kritické pripomienky a zároveň bude plne rešpektovať ich právnu ochranu v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov.

(5) Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov v pravidelných intervaloch formou zrážky z čistého platu členov základnej odborovej organizácie vo výške 1 % na základe predchádzajúceho individuálneho písomného súhlasu a takto získané členské príspevky poukáže na účet základnej odborovej organizácie.

(6) Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej odborovej organizácii bezplatne s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou a umožní používanie prostriedkov elektronickej a telefonickkej komunikácie v nevyhnutnej miere.

Čl. 3

Pracovnoprávne vzťahy

(1) Zamestnávateľ vykoná akékoľvek zmeny pracovného poriadku len s predchádzajúcim súhlasom základnej odborovej organizácii.

(2) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodín týždenne.

(3) Ustanovený denný pracovný čas je od 7,00 h do 15,00 h. V tomto čase je zahrnutá aj prestávka na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.

(4) Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorí do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

(5) Zamestnancom (vedúci zdravotného úseku, vedúci úseku sociálnej rehabilitácie, inštruktor sociálnej rehabilitácie, pracovník pre rozvoj pracovných zručností, sestra, zdravotnícky asistent – praktická sestra, sanitár, opatrovateľ), ktorí vykonávajú práce zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé, t.j. pracujú pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času majú nárok na dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa.

(6) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nad rozsah ustanovený v § 76a Zákonníka práce a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok, zvýšenie odchodného v sume dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej 5 rokov.

(7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1, 2 Zákonníka práce a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok zvýšenie odstupného pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce v sume jedného jeho funkčného platu.

Čl. 4

Odmeňovanie

(1) Prejednávanie písomného upozornenia o porušení pracovnej disciplíny bude prerokované za prítomnosti predsedu základnej odborovej organizácie alebo ním poverenej osoby.

Vyjadrenie predsedu základnej odborovej organizácie alebo ním poverenej osoby bude

súčasťou záznamu z prerokovania.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku, ak za posledných 6 mesiacov neporušil pracovnú disciplínu vo výške

a) 50 % jeho posledne priznaného funkčného platu pri dĺžke nepretržitého trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi menej ako päť rokov,

b) 100 % jeho posledne priznaného funkčného platu pri dĺžke nepretržitého trvania pracovného pomeru k zamestnávateľovi najmenej päť rokov.

(3) Plat bude zamestnancovi vyplatený najneskôr v dvanástom dni nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Čl. 5

Sociálny fond a sociálna oblasť

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu podľa Zákona Národnej rady Slovenskej republiky 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 je vo výške 1,5 % zo súhrnu hrubých miezd a plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude prispievať zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme zo sociálneho fondu na:

a) stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi - príspevok na stravovanie zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je vo výške 0,30 EUR na jedno odobraté jedlo. Zamestnancovi sa poskytne na nasledujúci mesiac taký počet stravných lístkov, ktorý je zhodný s počtom pracovných dní po odpočítaní služobných ciest v trvaní dlhšie ako 5 hodín, dovolenky, OČR, PN, plateného a neplateného voľna. O počte vydaných stravných lístkov vedie zamestnávateľ evidenciu. V prípade žiadosti zamestnanca o diétne stravovanie doloženej písomným odporúčaním ošetrojúceho lekára poskytujúceho špecializovanú zdravotnú starostlivosť v odbore vnútorné lekárstvo, gastroenterológia, diabetológia a chirurgia (ďalej len „ošetrojúci lekár“) mu bude umožnené vo vlastnom stravovacom zariadení. Ošetrojúci lekár v písomnom odporúčaní uvedie, na aké časové obdobie odporúča zamestnancovi diétne stravovanie.

b) dopravu do zamestnania a späť - príspevok na dopravu do zamestnania a späť sa bude vyplácať formou paušálneho peňažného príspevku vo výške najmenej 50,00 EUR raz ročne vo výplate za mesiac december. Príspevok patrí zamestnancom DSS v hlavnom pracovnom pomere, úmerne podľa odpracovanej doby v kalendárnom roku. Príspevok na dopravu do miesta výkonu práce a späť (ďalej len „príspevok“) sa poskytne bez predloženia dokladov vo forme peňažného plnenia raz za rok zamestnancovi, ktorého pracovný pomer k 31. decembru príslušného kalendárneho roka trvá. Príspevok sa neposkytne zamestnancovi, ktorému vznikne pracovný pomer k 1. decembru príslušného kalendárneho roka a neskôr a zamestnancovi, ktorý bude k 31. decembru príslušného kalendárneho roka na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke.

c) účasť na kultúrnych a športových podujatiach - návštevy kultúrnych a športových podujatí organizovaných zamestnávateľom, vstupenky na kultúrne podujatia organizované zamestnávateľom, spoločenské posedenia so zamestnancami.

d) zájazdy organizované zamestnávateľom vo výške 30,00 EUR.

e) sociálnu výpomoc - zamestnávateľ poskytne jednorazovú výpomoc v prípade úmrtia manžela, manželky a nezaopatreného dieťaťa sociálnu výpomoc vo výške 100,00 EUR. Príspevok do výšky 100,00 EUR v prípade nezavinenej mimoriadnej ťaživej sociálnej situácie. Na nákup liekov pri ťažkých ochoreniach zamestnanca, pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do sumy 50,00 EUR.

Poskytnutie výpomoci musí požiadať zamestnanec a žiadosť doručiť do podateľne. O výške poskytnutia sociálnej výpomoci sa rozhodne podľa závažnosti prípadu do 30 dní od doručenia písomnej žiadosti. Poskytnutie výpomoci v prípade mimoriadne ťaživej sociálnej situácie bude posúdené riaditeľom a priamo nadriadeným zamestnancom.

f) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov – poukážka na nákup vianočných kolekcií vo výške najmenej 20,00 EUR.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie podľa zamestnávateľskej zmluvy uzatvorenej s DDS od 1. januára 2022 vo výške 3 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov mesačne na jedného zamestnanca na plný úväzok. Zamestnávateľ poskytne po 01. februári 2022 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. Zamestnancovi na skrátený úväzok je výška príspevku alikvotne prepočítaná úväzku. Ak zamestnanec nemá v danom kalendárnom mesiaci vymeriavací základ, nie je možné mu poskytnúť príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie. Zamestnancovi s neospravedlnenou neprítomnosťou v práci sa príspevok kráti rovnakým spôsobom ako plat.

(4) V priebehu roka sa môže rozpočet sociálneho fondu v jednotlivých položkách upravovať.

(5) Nevyčerpané finančné prostriedky sociálneho fondu sa prevádzajú do nasledujúceho roka.

Čl. 6

Záverečné ustanovenia

(1) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpísania zmluvnými stranami.

(2) Zmluvné strany môžu navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy; o predložennom písomnom návrhu je druhá strana povinná rokovať do 15 dní od jeho doručenia.

(3) Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sa prijímajú iba v písomnej forme a schvaľujú sa rovnako ako kolektívna zmluva.

(4) Kolektívna zmluva nadobúda účinnosť dňom 01. februára 2022. Kolektívnu zmluvu zverejní zamestnávateľ v Centrálnom registri zmlúv.

(5) Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie od 01. februára 2022 do 31. decembra 2022. Jej platnosť a účinnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti a účinnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na

uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť a účinnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zverejní kolektívnu zmluvu na internetovej stránke zamestnávateľa do 15 dní od jej podpísania.

(7) Kolektívna zmluva je vyhotovená v troch rovnopisoch, z toho pre zamestnávateľa dva rovnopisy a jeden rovnopis pre základnú odborovú organizáciu.

(8) Uzatvorením tejto kolektívnej zmluvy končí platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy pre zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme a odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z. z. platnej a účinnej u zamestnávateľa ku dňu nadobudnutia jej účinnosti.

.....

Mgr. Béla Fenes
riaditeľ DSS

.....

Alžbeta Fodorová
predseda základnej odborovej organizácie

V Hornom Bare dňa 31.01.2022