



KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2022 pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

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

Domov dôchodcov a domov sociálnych služieb BUKOVEC
Sebedín – Bečov
zastúpený riaditeľkou Mgr. Evou Grečovou

na jednej strane

a

základná organizácia (DD a DSS BUKOVEC v Sebedíne - Bečove) zastúpená predsedom výboru základnej organizácie - **Uhrínová Marcela** a (ďalší člen výboru základnej organizácie) –, **Lauková Mária, Mistríková Miroslava, Zátrochová Monika, Zátrochová Zuzana**

na druhej strane

uzatvárajú túto

kolektívnu zmluvu

Časť I



Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávanía.

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Článok 3

Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa.

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s príslušnými funkcionármi OO môže skončiť zamestnávateľ len s predchádzajúcim súhlasom výboru odborovej organizácie.

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

Odborová organizácia doručí po jednej kópii KZ všetkým vedúcim úsekov a stredísk DD a DSS. Vedúci zamestnanci oboznámia svojich podriadených zamestnancov obsahom tejto KZ, od jej uzatvorenia formou pracovnej porady.

Novoprijatých zamestnancov oboznámi s touto KZ zamestnávateľ, v rámci plnenia povinnosti vyplývajúcich z príslušných ustanovení ZP. Ďalšie podrobnosti sú upravené § 41 ZP.

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 6

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

Článok 8

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet závodného výboru základnej organizácie najneskôr do 7 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 9

Dlhodobu uvoľneného odborového funkcionára po skončení funkčného obdobia zamestnávateľ zaradí jeho pôvodnú prácu a pracovisko. Len v prípade, že sa táto práca nevykonáva alebo pracovisko bolo zrušené, je zamestnávateľ povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Článok 10

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu závodného výboru na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie závodnému výboru.

Časť III **Pracovnoprávne vzťahy**

Článok 11

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Článok 12

Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku s výborom základnej organizácie.

Článok 13

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom závodného výboru, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 14

Dĺžku pracovného času ustanovuje § 85 ods. 5 Zákonníka práce a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zák. č. 553/2003 Z. z.

Pracovný čas zamestnancov DD a DSS

- Jednozmenná prevádzka ... 37,50 hod/ týždenne
- Dvojmenná prevádzka ... 36,25 hod/týždenne
- Nepretržitá prevádzka ... 35,00 hod/týždenne

Článok 15

Pracovný čas je rozvrhnutý takto:

a) pre zamestnancov v **jednozmenných prevádzkach** je pružná pracovná doba s povinnou prítomnosťou na pracovisku
od 8,00 hod. do 14,00 hod.

Denný prevádzkový čas predstavuje čas od 6:00-18:00 hod.
Zamestnanec nesmie vykonávať prácu mimo denného pracovného času.

b) pre zamestnancov vo **dvojmenej prevádzke prevádzkach**

doobedňajšia zmena: od 6,00 do 14,00 hod.
poobedňajšia zmena: od 12,00 do 18,00 hod.
celodenná zmena : od 06,00 do 18,00 hod.

c) pre zamestnancov v **trojzmennej prevádzke**

doobedňajšia zmena: od 6,00 do 14,00 hod.
poobedňajšia zmena: od 12,00 do 18,00 hod.
celodenná zmena : od 06,00 do 18,00 hod.
nočná zmena : od 18,00 do 06,00 hod.

c) pre zamestnancov v jednozmennej **nerovnomernej prevádzke** na týchto pracoviskách :
Stravovacia prevádzka:

od 5,00 do 17,00 pondelok až sobota ... prevádzka Sebedín
od 6,00 do 18,00 pondelok až sobota /v závislosti od zmeny/ prevádzka Hrochoť

od 5,00 do 14,30 v nedeľu ... prevádzka Sebedín
od 6,00 do 14,30 v nedeľu /v závislosti od zmeny/ ... prevádzka Hrochoť

Úprava pracovného času je možná len na základe písomnej žiadosti a vzájomnej dohody so zamestnávateľom.

Pri započítavaní pracovného času sa zamestnanec riadi článkom VIII. Pracovného poriadku.

Článok 16

Ak sa zamestnanec nachádza na pracovisku mimo svojej pracovnej doby, je povinný zapísať sa do knihy návštev. /napríklad: včasný príchod do práce, alebo neskorý odchod z práce z dôvodu príchodu a odchodu autobusu /.

Článok 17

Ak to prevádzkové dôvody dovoľia a väčšina zamestnancov príslušného pracoviska o to prejaví záujem, zamestnávateľ bude súhlasiť so zavedením pružného pracovného času.

V súčasnosti je pružný pracovný čas zavedený pre personál: vedúca zdravotného úseku ,vedúci sociálno-zdravotného úseku, PaM, ekonóm, manažér kvality, účtovníčka ,sociálny pracovník, ISR, referent pre sociálnu a finančnú agendu prijímateľov SS, stravovací referent ,pomocná sila v kuchyni ,technický pracovník, pracovník v práčovni, upratovačky.

Článok 18

Zamestnávateľ započíta do pracovného času čas potrebný na očistu po skončení práce v dĺžke 15 minút zamestnancom vykonávajúcim tieto pracovné činnosti:

- zdravotnícky personál
- pracovníci v kuchyni
- technický pracovník
- upratovačky
- pracovníčka práčovne
- pomocná sila v kuchyni

Zamestnávateľ započíta do pracovného času aj čas strávený na schôdzach zamestnancov a školeniach počas kalendárneho roku.

Článok 19

Obedňajšia prestávka / 30 minút / trvá spravidla od 12,00 hod. do 13,00 hod.

Článok 20

Práca nadčas bude nariaďovaná len v tomto rozsahu a za týchto podmienok:

- len v prípade havarijných situácií
- v prípade mimoriadnych prác / maľovanie, veľké upratovanie a pod./

Článok 21

Základná výmera dovolenky § 103 Zákonníka práce:

- (1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
- (2) Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi ,ktorý o konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi ,ktorý sa trvale stará o dieťa.

V zmysle § 106 ods. 2d) ZP v DD a DSS Bukovec- stredisko Hrochoť nárok na dodatkovú dovolenku v rozsahu 1 týždňa vzniká zamestnancom, ktorí pracujú pri priamom ošetrovaní, alebo pri obsluhu duševne chorých, aspoň rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času.

Čerpanie dovolenky § 111 odst.1 Zákonníka práce:

Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ňu nárok, a ak určeníu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

Nevyčerpanú dovolenku je nutné vyčerpať do 31.3, nasledujúceho roku.

Článok 22

Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods.3 písm.c/ZP jeden deň pracovného voľna ,za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 23

(1) Účasť na ďalšom vzdelávaní, v ktorom má zamestnanec získať predpoklady ustanovené právnymi predpismi alebo splniť požiadavky nevyhnutné na riadny výkon práce dohodnuté v pracovnej zmluve, je prekážkou v práci na strane zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.

(3) Pracovné voľno podľa odseku 2 poskytne zamestnávateľ v tomto rozsahu:

- a) v rozsahu potrebnom na účasť na vyučovaní,
- b) dva dni na prípravu a vykonanie každej skúšky,
- c) päť dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky, maturitnej skúšky a absolutória,
- d) 40 dní súhrnne na prípravu a vykonanie všetkých štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v jednotlivých stupňoch vysokoškolského vzdelávania,
- e) desať dní na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce, diplomovej práce alebo dizertačnej práce.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý **vykonáva zdravotnícke povolanie** podľa osobitného predpisu, pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(5) Za pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi **na vykonanie opravnej skúšky nepatrí náhrada mzdy.**

Článok 24

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté podľa § 141 ods. 1 a 2 Zákonníka práce a v týchto prípadoch:

- účasť na spoločnom kultúrno - poznávacom podujatí.

Pracovné voľno bez náhrady mzdy bude zamestnancom poskytnuté podľa § 141 ods. 2 písm. a) až i) Zákonníka práce alebo uvedením iných vážnych osobných, rodinných a iných dôvodov, pre ktoré bude pracovné voľno bez náhrady mzdy poskytnuté

Článok 24

Výpovedná doba je v súlade s § 62 Zákonníka práce:

- (1) Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.
- (2) Výpovedná doba **je najmenej jeden mesiac**, ak tento zákon neustanovuje inak.
- (3) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď 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, je najmenej :
 - a) **dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - b) **tri mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

(4) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, je **najmenej dva mesiace**, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

Článok 26

1. Zamestnancovi, s ktorým **zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP vyplatí zamestnávateľ **odstupné**. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62.

a) ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov patrí mu odstupné vo výške jedného priemerného mesačného zárobku

b) ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov, patrí mu odstupné vo výške dvojnásobku priemerného mesačného zárobku

c) ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov patrí mu odstupné vo výške trojnásobku priemerného mesačného zárobku

d) ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej dvadsať rokov patrí mu odstupné vo výške štvornásobku priemerného mesačného zárobku

Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

Článok 27

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 %, **odchodné vo výške jedného priemerného mesačného zárobku** nad ustanovený rozsah § 76 a ods.1 Zákonníka práce ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení § 76 a ods.2

Článok 28

Zamestnávateľ bude štvrtročne predkladať výboru základnej organizácie správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 29

Výbor základnej organizácie uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných a mzdových predpisov, ako aj záväzkov z kolektívnej zmluvy. Termín a rozsah kontroly oznámi výbor základnej organizácie zamestnávateľovi 5 dní pred jej uskutočnením.

Časť IV

Platové podmienky

Článok 30

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Táto kolektívna zmluva v súlade s § 31 tohto zákona upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. júla 2022 o 3%. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 31

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, **ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.**

Článok 32

Zamestnancovi, ktorý vykonáva **remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosť** a je zaradený do platovej triedy 1 až 11, **určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy.**

Ide o tieto pracovné činnosti:

Upratovačka, práčka, technický pracovník, kuchár, opatrovateľ, sanitár.

Článok 33

Výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok:

- od rozpočtu

- za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností, za zastupovanie

Ak sa menia stanovené podmienky, výška sa upraví. Osobný príplatok sa priznáva na dobu troch mesiacov. Po uplynutí tejto doby sa priznaný osobný príplatok prehodnotí.

V prípade nedodržania pracovných povinností a pracovnej disciplíny môže štatutárny zástupca osobný príplatok prehodnotiť a znížiť kedykoľvek v priebehu roka.

Článok 34

Príplatok za zmenu je stanovený vo výške: 7,- €

Článok 35

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy **pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku** vo výške **ich funkčného platu /§20/** po odpracovaní minimálne jedného roku v organizácii.

Článok 36

Zamestnávateľ sa zaväzuje polročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

Časť VI Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 37

Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie formou:
- vo vlastnej jedálni

Článok 38

Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu vo forme darčkových poukážok raz ročne./ výška poukážky bude závisieť na celkovej výške sociálneho fondu/

Článok 39

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas **dočasnej pracovnej neschopnosti** náhradu príjmu **vo výške 25 % za prvé 3 dni a 55 % za ďalších 7 dní pracovnej neschopnosti** denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení.

Článok 40

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sa nezávinene dostali do finančnej tiesne, sociálnu výpomoc podľa zásad pre používanie sociálneho fondu len vo výnimočných prípadoch.

Článok 41

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídélom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídélom vo výške 0,25 % zo základu

Článok 42

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 43

Zamestnávateľ poskytne závodnému výboru prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne

Časť VII. Použitie odborových príspevkov

Článok 44

Odborový fond sa tvorí zrážkou 1 % z hrubej mzdy.

65% sa odvádza prevodným príkazom na účet odborovej organizácie.

35 % sa odvádza prevodným príkazom na účet SLOVES raz za štvrt' roka

Čerpanie odborového fondu:

- na spoločné posedenie , darčekové poukážky, finančné dary.
- zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary pri narodení dieťaťa ... 50,- Eur
- Zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy : 15 rokov pracovného jubilea ... 50,- Eur
20 rokov pracovného jubilea ... 100,- Eur
30 rokov pracovného jubilea ... 150,- Eur

Časť VIII **Záverečné ustanovenia**

Článok 45

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2022.

Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorakolvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok 46

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 47

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 48

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a závodného výboru.

Článok 49

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 50

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre závodný výbor v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 51

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dve vyhotovenia.

Za základnú odborovú organizáciu:

Predseda výboru základnej organizácie : Marcela Uhrínová

Člen výboru základnej organizácie : Mária Lauková

Člen výboru základnej organizácie : Miroslava Mistríková

Člen výboru základnej organizácie : Monika Zátrochová

Člen výboru základnej organizácie : Zuzana Zátrochová

Za DD a DSS:

Riaditeľka : Mgr. Eva Grečová

V Sebedíne – Bečove