

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2023

uzatvorená dňa 9. 1. 2023 medzi zmluvnými stranami:

Základnou odborovou organizáciou zdravotníctva a sociálnych služieb pri Centre pre deti a rodiny Hnúšť'a, Budovateľov 801, Hnúšť'a, zastúpenou Bc. Veronikou Balaškovou, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej odborová organizácia)

a

Centrom pre deti a rodiny Hnúšť'a, Budovateľov 801, Hnúšť'a, zastúpeným Mgr. Ľudmilou Sucháčovou, riaditeľkou centra, (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť **Úvodné ustanovenia**

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.6, prvá veta stanov Odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb na Slovensku.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01. 07. 2004. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom zverenia na internetovom portáli Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v BA a končí dňom podpísania novej KZ.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako "doplnok ku KZ" a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

(3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Platové podmienky

(1) Zamestnávateľ realizuje platové podmienky 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, podľa ustanovení dohodnutých v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa na rok 2023 a Interných predpisov Centra pre deti a rodiny Hnúšťa.

- (2) Plat zamestnancom sa bude poskytovať podľa platných mzdových predpisov. Zamestnanci budú odmeňovaní mesačným tarifným platom podľa druhu vykonávanej práce v závislosti na splnení kvalifikačných požiadaviek a započítaní praxe.
- (3) 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.
- (4) Zamestnanci vykonávajúci prácu na ekonomicko-prevádzkovom úseku budú zaradení do platových tried podľa druhu vykonávanej práce, avšak bude im priznaný plat v rámci najvyššieho platového stupňa
- (5) Ostatní zamestnanci (okrem pedagogických a odborných zamestnancov) zaradení do príslušnej platovej triedy, ktorí odpracovali u zamestnávateľa 2 roky, budú v rámci rozpätia platovej tarify príslušnej platovej triedy zaradení v závislosti od dĺžky započítanej praxe zvýšenej o 3 platové stupne. Uvedené zaradenie platí aj pre zamestnancov zamestnaných v rámci národného projektu.
- (6) Profesionálni rodičia sú odmeňovaní podľa zákona č. 376/2022 Z.z o profesionálnych náhradných rodičoch a podľa Osobitného predpisu, ktorý upravuje odmeňovanie profesionálnych rodičov v Centre pre deti a rodiny Hnúšťa.

Príplatky

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce.
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu a v nedeľu 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122 a ods. 1 a podľa § 122 b ods. 1 Zákonníka práce.
- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu .
- (4) Pri výpočte príplatku je použitá sadzba výhodnejšia pre zamestnanca.
- (5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke pri splnení zákonných podmienok príplatok za zmennosť v sume 10 Eur.

Článok 8

Osobný príplatok a odmena

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.(§ 10 OVZ).

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods.1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na celé jednotky eura nahor. Výška osobného príplatku sa prehodnocuje jedenkrát ročne.

(3) Osobné príplatky sa určujú na základe hodnotenia zamestnancov a vnútorného platového predpisu.

(4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príspevok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, porušenia pracovného poriadku alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.

(5) Zamestnancom nemusí byť osobný príplatok priznaný alebo môže byť odobratý (resp. znížený) z dôvodu nedostatku finančných prostriedkov v kategórii 610-mzdy.

(6) Zamestnávateľ v rámci svojich finančných možností môže udeliť všetkým zamestnancom v centre za kvalitné plnenie pracovných úloh odmenu.

(7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku v sume jeho funkčného platu, odmenu poskytne aj zamestnancom národného projektu. Zamestnávateľ poskytne profesionálnemu náhradnému rodičovi odmenu pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku podľa zákona č. 376/2022 Z.z. o profesionálnych náhradných rodičoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov
Odmenu navrhuje a písomne odôvodní ekonóm – personalista, priznáva ju riaditeľka centra.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods.7 ZP a § 131 ods.7 ZP)

(4) Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy vo výške 1% členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Tieto členské príspevky bude možno použiť len pre činnosť členskej organizácie a pre členov organizácie na rôzne účely.

Článok 10

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné, a to vo výške

a) menej ako dva roky jeden funkčný plat

b) dva funkčné platy, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov

c) tri funkčné platy, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov

d) štyri funkčné platy, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov

e) päť funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v §63 ods.1 písm. c.) Zákonníka práce odstupné vo výške

a) menej ako dva roky dva funkčné platy

b) tri funkčné platy, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov

c) štyri funkčné platy, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov

d) päť funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov

e) šesť funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

(3) Výpovedná doba podľa §62 zákonníka práce je najmenej 1 mesiac.

(4) Pri prvom skončení pracovného pomeru v zmysle §76a ods.1 a ods.2 Zákonníka práce, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume jeho 2 funkčných plátov.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 12

Pracovný pomer na dobu určitú

Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovane dohodnúť počas dvoch rokov najviac dvakrát.

U profesionálnych náhradných rodičov bol pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú pred 1.12.2022 skončí v dohodnutej dobe, najneskôr 31.10.2024.

Predĺženie alebo opätované dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné u zamestnancov národného projektu, počas trvania projektu.

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

(1)Pracovný čas zamestnancov na ekonomicko-prevádzkovom úseku a sociálnom úseku je pružný pracovný čas alebo rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v jednozmennej prevádzke. Týždenný pracovný čas je 37 a 1/2 hodiny.

U ostatných zamestnancov na úseku starostlivosti o deti je nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas v nepretržitej prevádzke, ktorý je 35 hodín týždenne.

Pracovný čas profesionálnych náhradných rodičov je upravený v zákone č. 376/2022 Z.z. o profesionálnych náhradných rodičoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

(2)Zamestnanec má v roku 2023 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

(3)Rozvrhnutie pracovného času s určením prestávok na oddych je upravený v pracovnom poriadku centra.

Článok 14

Pracovná cesta

(1)Pri jednodňovej pracovnej ceste zamestnancovi za čas, ktorý strávil na pracovnej ceste mimo pevne určeného pracovného času, ktorý nie je prácou nadčas, alebo pracovnou pohotovosťou, patrí náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Čas strávený na pracovnej ceste sa počíta od nástupu na pracovnú cestu do ukončenia pracovnej cesty, t.j. návrat na miesto ukončenia pracovnej cesty. Miestom nástupu je pracovisko, na ktorom je zamestnanec zaradený alebo miesto, ktoré mu bolo v cestovnom príkaze určené, ako miesto nástupu na pracovnú cestu. Miesto ukončenia pracovnej cesty je miesto dohodnuté a zapísané v cestovnom príkaze.

(2)Pri viacdňovej pracovnej ceste patrí v prvý deň zamestnancovi náhrada mzdy v rozsahu od nástupu na pracovnú cestu do ukončenia oficiálneho programu podľa pozvánky, ďalší deň v rozsahu času, ktorý je určený ako oficiálny čas konania podujatia podľa programu v pozvánke a posledný deň mu patrí náhrada mzdy v rozsahu pevne určeného pracovného času na pracovnej ceste a náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku do času ukončenia pracovnej cesty t.j.

návrat na miesto ukončenia pracovnej cesty. V prípade, že presné vymedzenie trvania programu nie je k dispozícii, patrí zamestnancovi náhrada mzdy len v rozsahu pevne určeného pracovného času na pracovnej ceste a náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku do času ukončenia pracovnej cesty t.j. návrat na miesto ukončenia pracovnej cesty.

Článok 15

Pracovné voľno

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času. Ak je na vyšetrenie alebo ošetrovanie potrebný celý deň, u zamestnanca s pružným pracovným časom a nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom sa tento čas posudzuje v rozsahu priemernej dĺžky pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času.

Ak zamestnanec nastúpi k zamestnávateľovi počas kalendárneho roka, zamestnávateľ mu poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na ošetrovanie a vyšetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení a sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia v zmysle § 141 ods.6 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce, v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Krátiť nárok na prekážku v práci z uvedených dôvodov je možné len v prípade, ak zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru v priebehu kalendárneho roka. Tento postup nie je možný použiť na krátenie pracovného voľna s náhradou mzdy v prípade skončenia pracovného pomeru počas roka.

Článok 16

Dovolenka zamestnancov

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

(2) Dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

(3) Dovolenka profesionálnych náhradných rodičov je upravená v zákone č. 376/2022 Z.z. o profesionálnych náhradných rodičoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 17

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

(3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 18

Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ /ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi / v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor a použiť ustanovenia článku 15.

Článok 19

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade s interným predpisom.

Článok 20

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
- b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky, tlačiareň, farbu, rozmnožovanie, papier a pod/ na svoj náklad,
- c) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
- d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu výchovnej činnosti).

Článok 21

**Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania
uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ)
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.7 ZP)
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods.2 ZP)
 - určenie začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods.4 ZP)
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP)
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP)
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok, a to v dostatočnom predstihu (§ 111 ods.1 ZP)
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP)
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP)
 - určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti (zák.č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde)
- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku (§ 23 ods. 1 ZP)
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za štvrt'rok (§ 47 ods. 4 ZP)
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.7 ZP)
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP)
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
 - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP)
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33,19 Eur.
(§ 191 ods. 4 ZP)

- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP)
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP)
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP)
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP)
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP)

d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods.4 a § 239 ZP)

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 3 dní v roku.
- členom výboru ZO 1 dni v roku
- členom komisie BOZP 1 dni v roku
- ostatným členom ZO 1 dni v roku

Článok 22

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods.1 tejto KZ.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 23

Ochrana práce

(1) Zamestnávateľ bude dbať, aby sa plnili všetky stanovené úlohy v oblasti BOZP v súlade s právnymi predpismi (§ 149 Zákonníka práce a zákona č.126/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákona č.355/2007 Z.z. o ochrane zdravia, podpore a rozvoja verejného zdravia).

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z § 146- 148 Zákonníka práce a zákona č.395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 24

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP

a/ kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami

b/ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetovať

c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,

d/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov

e/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 25

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.

b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem.

c/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období -1x v kalendárnom roku 80 % denného vymeriavacieho základu od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti (prvých desať dní), nedá sa uplatniť na PN, ktorá už prebieha v čase nadobudnutia účinnosti KZ.

d/ počas opakovanej dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
- od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 ods.2. zak.č.462/2003 Z.z.)

e/ zamestnancom priameho kontaktu s deťmi uhradiť očkovanie podľa § 79 ods.1 zákona č. 138/2019 o PZ a OZ

Článok 26

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie zamestnancom stravovacími poukážkami a poskytnutím finančného príspevku na stravovanie, v závislosti od výberu spôsobu zabezpečenia stravovania zamestnancov. Každému zamestnancovi za jednu odpracovanú zmenu prináleží jedna stravovacia poukážka v sume 5,10 €, to platí aj pre profesionálnych rodičov. Profesionálnemu náhradnému rodičovi patrí príspevok na stravovanie aj počas dovolenky podľa § 20 ods. 1 písm b) zákona č. 376/2022 Z.z. o profesionálnych náhradných rodičoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce štyri hodiny.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 1,00 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 27

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 28

Sociálny fond

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením vo výške 1% a
- b) ďalším prídelením vo výške 0,05 %

zo súhrnu plátov všetkých zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Štvrtá časť

Článok 29

Záverečné ustanovenia

(1) Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v súlade so zákonom č.365/ 2004 Z.z. a § 13 antidiskriminačného zákona.

(2) Zmluvné strany sa dohodli polročne vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy.

(3) Táto KZ je vyhotovená v dvoch výtlačkoch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom výtlačku.

(4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Hnúšti, dňa 9.1.2023

základná organizácia

štatutárny zástupca zamestnávateľa