

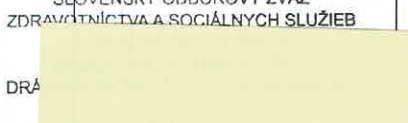



BANSKOBYSTRICKÝ
SAMOSPRAVNÝ KRAJ

DOMOV SOCIÁLNYCH SLUŽIEB
DRÁBSKO Č. 24

3/2022

KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2023

	Vypracoval	Posúdil	Schválil	Schválil
Meno	Marta Kováčová	Mgr. Janka Sviteková	Marta Kováčová	Mgr. Janka Sviteková
Funkcia	Predseda ZO O	R	Predseda ZO O	R
Dátum	30.12.2022	30.12.2022	31.12.2022	31.12.2022
Podpis			org.č. 0216-60304 SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ ZDRAVOTNÍCTVA A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB DRÁ	 Domov sociálnych služieb Drábsko č. 24 978

OBSAH

Strana

POKYNY PRE POUŽÍVANIE SMERNICE	3
1. ÚČEL	3
2. POJMY A POUŽITÉ SKRATKY	3
3. POSTUP	3
4. ODKAZY A POZNÁMKY , ROZDEĽOVNIK.....	16

POKYNY PRE POUŽÍVANIE SMERNICE

1. Riaditeľ DSS a vedúci úsekov sú povinní:
 - oboznámiť zamestnancov s organizačnou smernicou,
 - vykonať o tom záznam do formulára „Záznamu o oboznámení“,
 - kontrolovať dodržiavanie organizačnej smernice a pri zistení závad ich odstraňovať v rámci svojich právomocí.
2. Zamestnanci DSS sú povinní:
 - dodržiavať organizačnú smernicu,
 - pri zistení potreby zmeny organizačnej smernice alebo jej časti podať podnet na jej revíziu.
3. Organizačná smernica počas celého obdobia platnosti musí byť uložená tak, aby bola prístupná všetkým pracovníkom, ktorí ju potrebujú pre výkon svojej funkcie.

1. ÚČEL

Kolektívna zmluva bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom DSS Drábsko a zamestnancami zastúpenými odbormi.

2. POJMY A POUŽITÉ SKRATKY

Pojmy:

Zamestnávateľ: Domov sociálnych služieb Drábsko

Odbory: Základná odborová organizácia

Použité skratky:

DSS: Domov sociálnych služieb

KZ: Kolektívna zmluva

KD: Kolektívna dohoda

ZO SOZ PZ a SS : Základná organizácia slovenského odborového zväzu pracovníkov zdravotníctva a sociálnych služieb

ZP: Zákonník práce

BOZP: Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

3. POSTUP

Kolektívna zmluva na rok 2023

uzavretá medzi

Zamestnávateľom:
zastúpeným:

Domovom sociálnych služieb Drábsko 24
Mgr. Jankou Svitekovou – riaditeľkou

na jednej strane

a

Odbormi: **Základnou odborovou organizáciou**
pri Domove sociálnych služieb Drábsko

zastúpenými: Martou Kováčovou, predsedom výboru ZO SOZ PZaSS
na druhej strane

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) je uzavretá v súlade s § 2 ods.3 písm.d p zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (úplné znenie uverejnené pod č. 357/2001 Z.z.). Bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi, v súlade so zákonom č. 552/2003 o práci vo verejnom záujme, zákonom č.553/ 2003 o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme,(v znení zákona 474/2008 zákonom č.311/2001 Z.z. Zákonníkom práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2023 (ďalej len „KD“) a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.

Článok 2

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ

a/ Odbory majú právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. O združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu pracovníkov zdravotníctva a sociálnej starostlivosti (ďalej len „SOZ PZaSS“), z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových funkcionárov rokovať a uzatvárať KZ.

b/ Zamestnávateľ ma právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1.1991. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 3

Zmluva je záväzná pre:

a/ zmluvné strany a ich prípadných právnych zástupcov,

b/ všetkých členov odborov a všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,

c/ ďalších členov odborov, osoby na materskej a rodičovskej dovolenke.

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

Článok 4

a/ Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborov na pracovisku a uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní.

b/ Pre činnosť odborov bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať jej práva vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok 5

a/ Zamestnávateľ poskytne na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.

b/ Zamestnávateľ poskytne odborom bezplatne bežné kancelárske zariadenie a kancelárske potreby a v dohodnutom rozsahu tiež telefónnu, resp. aj faxovú linku, internetové spojenie a uhradí s tým súvisiace náklady. V primeranom rozsahu a na základe svojich možností umožní tlačenie a distribúciu písomných materiálov, prípadne aj použitie elektronickej pošty.

Článok 6

Zamestnávateľ sa bude podľa potreby, minimálne raz štvrtročne stretávať s výborom základnej odborovej organizácie (ďalej len „Výbor ZO“) s cieľom prerokovania záležitostí a riešenia problémov týkajúcich sa oboch strán. V roku 2023 v termínoch 15.3. , 16.6. , 13.9. a 14.12.

Článok 7

Zamestnávateľ sa zaväzuje pravidelne prizývať povereného zástupcu odborov na porady vedenia organizácie.

Článok 8

Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách zjazdoch a odborárskom vzdelávaní poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych činností, ak ich nie je možné vykonávať mimo pracovného času v súlade s § 137 ods. 1 písm. c/ ZP. Zamestnávateľ pri takomto uvoľnení poskytne zamestnancovi náhradu mzdy bez spätnej refundácie, podľa § 138 ods.2 ZP minimálne v prípadoch zasadnutí Výboru ZO, konferencií alebo členských schôdzi základnej odborovej organizácie, porád predsedov základných odborových organizácií organizovaných SOZ PZaSS, zasadnutí Výkonného výboru alebo Revíznej komisie SOZ PZaSS, účasti na zjazde SOZ PZaSS a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh organizácie.

Článok 9

Zamestnávateľ umožní, aby odbory na pracoviskách zamestnávateľa mohli zverejňovať informácie, výzvy a iné údaje o svojej činnosti, ktoré pokladajú za potrebné.

Článok 10

Zamestnávateľ umožní výber členských príspevkov členov odborov formou zrážky z platu a tieto najneskôr do 10 dní odvedú na účet príslušnej základnej odborovej organizácie. Odbory zabezpečia súhlas svojich členov so zrážkami z platu v súlade s § 131 ods. 3 ZP.

Článok 11

Odboroví funkcionári nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za ich námety a kritické pripomienky, nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

Článok 12

Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie, pokiaľ by porušením povinnosti mohlo dôjsť k porušeniu oprávnených záujmov zamestnávateľa.

Časť III.

Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov

Článok 13

Súčinnosť zamestnávateľa a príslušného odborového orgánu bude uskutočňovaná formami, ktoré sú uvedené v § 229 ZP, ďalších všeobecne záväzných právnych predpisoch a KZ.

Kolektívnym vyjednávaním podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje najmä procesnú stránku a po obsahovej stránke podľa ZP a ZoVS.

Právom na spolurozhodovanie

Spolurozhodovaním sa rozumie taká forma vzájomných právnych vzťahov medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne aj časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s ním.

Zamestnávateľ s odbormi spolurozhoduje na základe príslušných ustanovení Zákonníka práce najmä v týchto prípadoch:

- a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
- b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP),
- c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedenie konta pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP, § 87 a ZP),

- d) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- e) zavedenie delených pracovných zmien (§ 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. 3,4 a 5 ZP),
- i) rozvrh a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§97 ods. 6,9 a 11 ZP),
- j) vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8 – hodinového pracovného času (98 ods. 9 ZP),
- k) určenie plánu dovoleniek a hromadné čerpanie dovoleniek (§ 11 ods. 1 a 2 ZP),
- l) zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP),
- m) písomná dohoda o prekážkach na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške najmenej 60 % priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
- n) Poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
- o) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 8 ZP),
- p) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (Z.č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len Z. Č. 152/1994 o sociálnom fonde).

Právom na prerokovanie

Vzťahuje sa na okruh opatrení, pri ktorých právne predpisy ukladajú zamestnávateľovi povinnosť prerokovať zamýšľané opatrenie alebo právny úkon s príslušným odborovým orgánom. Prerokovanie sa má uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci, s dostatočným predstihom, aby sa mohlo zohľadniť stanovisko odborového orgánu.

Konkrétne prípady prerokovania sú uvedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.

1. Podľa § 237 ods. 2 ZP, zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmä:

- a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
2. na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
- a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29, ods. 2 ZP),
 - b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - c) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (86 ods. 1 ZP),
 - d) zavedenie pružného pracovného času a § 88 ods. 1 ZP),
 - e) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§94 ods. 2 ZP),
 - f) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - g) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141 a ZP),
 - h) neospravedlnené zmeškanie práce (§ 144 a ods. 6 ZP),
 - i) plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
 - j) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),

- k) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie (153 ZP),
- l) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
- m) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (191 ods.4 ZP),
- n) rozsah a zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).

Právom na informovanie

Informovaním sa rozumie odovzdanie písomnej alebo ústnej informácie, materiálov alebo podkladov, ak to vyplýva z právnych predpisov alebo to bolo dohodnuté. Prípady informovania sú vedené v ZP a ďalších právnych predpisoch.

Sú to napríklad nasledujúce ustanovenia ZP:

- a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
- b) prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
- c) dohodnuté nové pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),
- d) voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),
- e) informácia o možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- f) využívanie dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti (§ 58 ods. 10 ZP),
- g) informácie súvisiace s hromadným prepúšťaním (§ 73 ods. 2 ZP),
- h) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
- i) zamestnávanie zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),
- j) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP).

Právom na kontrolu

Je to jednostranné oprávnenie odborov vyplývajúce zo ZP alebo ďalších právnych predpisov, najmä v oblasti: kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, vnútorných mzdových predpisov a záväzkov z KZ, kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:

- a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
- b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
- c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- d) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
- e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

Článok 14

Ak zamestnávateľ požiada príslušný odborový orgán o zaujatie stanoviska odbory predložia stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 14 dní, ak tomu nebránia prekážky.

Časť IV.

Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Článok 15

a/ Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie.

b/ Zamestnávateľ spravidla jeden mesiac vopred prerokuje s odbormi pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov. Zároveň s nimi prerokuje návrh ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich uvoľnenia.

Článok 16

a/ Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach spôsobom dohodnutým s odbormi tak, aby zamestnanci boli informovaní o týchto pracovných príležitostiach.

b/ Zamestnancov, ktorým dá zamestnávateľ výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a/, alebo písm. b/ ZP, bude zamestnávateľ viesť v evidencii. V prípade, že sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto a títo zamestnanci budú spĺňať stanovené podmienky, bude im ponúknutá možnosť znovu uzavrieť pracovný pomer.

Článok 17

Zamestnávateľ je povinný pred nástupom zamestnanca do zamestnania oboznámiť ho s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovným poriadkom, právnymi predpismi na zaistenie BOZP, s platnou KZ a vnútornými predpismi zamestnávateľa. Ďalšie podrobnosti sú upravené v § 41 ZP.

Článok 18

a/ Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov písomne informovať odbory o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP.

b/ Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.

c/ Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa, právne postavenie a funkcia členov príslušného odborového orgánu zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

Článok 19

Ak vzniknú na to dôvody a budú splnené zákonom stanovené podmienky pre hromadné prepúšťanie, bude zamestnávateľ o tom informovať odbory a bude dôsledne postupovať podľa ustanovení §73 ZP.

Článok 20

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ak sa skončí pracovný pomer výpoveďou, alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce, najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

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%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce, najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 21

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

Článok 22

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, alebo ak sa trvalo stará o dieťa.

Článok 23

a/ Za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku na pracovisku a zabezpečenia pracovnej disciplíny zamestnávateľ, na ktorého sa vzťahuje zákon č. 522/2003 vydá, resp. aktualizuje pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase príslušného odborového orgánu, inak je neplatný. Táto povinnosť zamestnávateľa sa vzťahuje aj na každú zmenu pracovného poriadku.

b/ Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný.

Článok 24

V prípadoch, kde sa pracovné miesto alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania, zamestnávateľ bude postupovať v súlade s § 5 zákona č.552/2003.

Časť V.

Platové podmienky

Článok 25

Odmeňovanie zamestnancov upravuje Zákon č.553/2003 o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023.

Článok 26

Zamestnancom, ktorí vykonávajú remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce a sú zaradení do platovej triedy 1 až 2 určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy do ktorej ich zaradil, bez závislosti od dĺžky započítateľnej praxe. Takto určený plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Od 1. Januára 2023 sa zvýši základná stupnica platových taríf zamestnancov o 7 % a od 1. septembra 2023 sa zvýši základná stupnica platových taríf zamestnancov o 10 %.

Článok 27

Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

1) Zamestnancovi patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností uvedených v odseku 2, ak tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do tretej alebo štvrtej kategórie podľa osobitného predpisu) a ak pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.

2) Pracovné činnosti, pri ktorých zamestnancovi patrí platová kompenzácia podľa odseku 1, sú činnosti vykonávané v prostredí, v ktorom pôsobia

- a) chemické faktory,
- b) karcinogénne a mutagénne faktory,
- c) biologické faktory,
- d) prach,
- e) fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie).

3) Zamestnancovi podľa odseku 1 patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do

- a) tretej kategórie, mesačne v rámci rozpätia 11,8 % až 20,8% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf,
- b) štvrtej kategórie, mesačne v rámci rozpätia 11,8 % až 24,8 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

4) Ak zamestnanec vykonáva rôzne pracovné činnosti, ktoré sú zaradené do tretej kategórie alebo do štvrtej kategórie, patrí mu platová kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej na spodnej hranici rozpätia určeného pre štvrtú kategóriu.

5) Zamestnávateľ môže zamestnancovi poskytovať platovú kompenzáciu aj pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia uvedených v ods. 2 alebo pri pôsobení iných faktorov podľa osobitného predpisu mesačne v rámci rozpätia 5,9 % až 13,6 % z platovej triedy prvej platovej triedy prvého platového stupňa základnej stupnice platových taríf, to neplatí ak zamestnancovi patrí platová kompenzácia podľa ods. 3.

Článok 28

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke a zamestnancovi, ktorého pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, príplatok za zmennosť v sume najmenej 1,3 % platovej tarify 1. stupňa 1. platovej triedy základnej stupnice platových taríf (§ 13, zákona č. 553/20003).

Článok 29

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov vo výške jeho funkčného platu (§ 20, odst.1, písm. c) zákona č. 553/2003).

Článok 30

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % , zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce, najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 31

Zamestnávateľ sa zaväzuje najmenej polročne informovať Výbor základnej odborovej organizácie o vyplatení mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy .

Časť VI.

Vzdelávanie zamestnancov

Článok 32

Zamestnávateľ predloží členskej základni ZO na prerokovanie návrh zásad ďalšieho vzdelávania v súlade so zabezpečením zvyšovania kvality poskytovaných sociálnych služieb v DSS.

Článok 33

- a/ Zamestnávateľ umožní účasť svojich zamestnancov na školeniach a seminároch,
- b/ pri zvyšovaní kvalifikácie bude zamestnávateľ postupovať podľa § 140 ZP.

Článok 34

a/ V prípade chystaných organizačných zmien zamestnávateľ bude spolupracovať pri rekvalifikácii zamestnancov za účelom získania odbornosti pre ich ďalšie pracovné uplatnenie.

b/ Zamestnávateľ bude na svoje náklady rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko zamestnávateľa, alebo na nový druh práce, alebo na nový spôsob práce, ak je to nevyhnutné, najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.

Časť VII.

Sociálna oblasť

Článok 35

Sociálny fond

a/ Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov.

b/ Celkový prídelač do sociálneho fondu je tvorený:

- povinným prídelačom vo výške 1 %
- ďalším prídelačom najmenej vo výške 0,25 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Článok 36

Stravovanie zamestnancov

a/ Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie formou poskytnutia hlavného teplého jedla vo vlastnom stravovacom zariadení. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške najmenej 55% hodnoty jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách.). Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok podľa osobitného predpisu (zákon č. 152/1994 Z.z.) o sociálnom fonde vo výške 0,70 € na obed a 0,35 € pre zamestnancov pracujúcich v nočnej zmene.

b/ Zamestnávateľ môže zabezpečiť zamestnancom stravovanie formou poskytnutia ďalšieho teplého hlavného jedla, ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín.

c/ Ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie pre zamestnancov v nočných zmenách a zamestnancom na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť spôsob stravovania poskytovaný vo vlastnom zariadení, poskytne zamestnávateľ zamestnancom finančný príspevok na stravovanie , ktorý určuje zákon č. 283/2002 Zákon o cestovných náhradách a jeho vykonávacie predpisy.

Článok 37

Doplnkové dôchodkové poistenie zamestnancov

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

Časť VIII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 38

Zamestnávateľ je v záujme zaistenia bezpečnosti ochrany zdravia v zmysle ZP a Zákona č.330/1996 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení zákona č. 367/2001 Z.z. povinný :

- vykonávať opatrenia týkajúce sa práce v súlade s právnymi a ostatnými predpismi,
- odstraňovať nebezpečenstvá a vykonávať opatrenia na ich odstránenie,
- vypracovať smernicu o politike BOZP v DSS.

Článok 39

a/ Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 10 zamestnancov, vymenúva jedného zamestnanca, alebo viac zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa ustanovení § 10 Zákona č. 330/1996 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov.

b/ Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov zabezpečiť na plnenie úloh školenie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť podmienky na výkon ich funkcie.

c/ Zástupca zamestnancov nesmie byť za plnenie úloh vyplývajúcich z jeho funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaný ani inak postihovaný.

Článok 40

Sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie príslušných právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP.

Článok 41

Zamestnávateľ je povinný: a/ bezplatne poskytovať pracovný odev a obuv zamestnancom ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebeniu alebo znečisteniu, vlády SR č. 504/ b/ taktiež poskytovať umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky , c/ pri aktualizácii zoznamov pre poskytovanie OOPP je zamestnávateľ povinný postupovať v zmysle ustanovení Nariadenia 2002 Z.z. o poskytovaní OOPP. Uvedené upravuje smernica o politike BOZP.

Článok 42

Zamestnávateľ je povinný zaraďovať zamestnancov na práce so zreteľom na ich zdravotný stav, za tým účelom vykonávať preventívnu zdravotnú starostlivosť v zmysle platných právnych predpisov (Zákonník práce, § 5 a 20 Zákona č. 98/1995 Z.z. o Liečebnom poriadku v znení neskorších predpisov, § 18 ods. 2 Zákona č. 277/1994 Z.z. o zdravotnej starostlivosti a pod.).

Článok 43

a/ Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu a registráciu pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia v súvislosti s vykonávanou prácou v zmysle platných predpisov. (Vyhláška SÚBP a SBÚ č. 1111975 Zb. o evidencii a registrácii pracovných úrazov a chorôb z povolania v znení vyhlášky č. 483ú1990 Zb.).

b/ Ťažké pracovné úrazy, smrteľné a hromadné pracovné úrazy je potrebné nahlásiť ihneď aj na SOZ PZaSS.

Článok 44

Náhradu škody spôsobenú pracovnými úrazmi, chorobami z povolania a inými poškodeniami zdravia v súvislosti s vykonávaním práce bude zamestnávateľ vykonávať v zmysle ôsmej časti ZP,

Zákona o Sociálnej poisťovni. Bude pritom dbať predovšetkým o včasné odškodnenie pracovných úrazov a chorôb z povolania.

Článok 45

Zamestnanci sú povinní dodržiavať pravidlá na zaistenie BOZP, s ktorými boli riadne preukázateľne oboznámení. Majú právo na bezpečné pracovné podmienky a systém starostlivosti o BOZP. Pri vykonávaní práce sú povinní riadiť sa ustanoveniami zákona NR.SR. č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

Článok 46

- a/ Odborové orgány majú právo kontroly nad stavom BOZP u zamestnávateľa upravené v § 149 ZP.
- b/ Pri výkone kontroly sa zamerajú najmä na:
- stav pracovného prostredia a pracovných podmienok
 - vybavovanie zamestnancov prostriedkami kolektívnej a osobnej ochrany, za tým účelom pravidelne v ročných intervaloch hodnotia podmienky poskytovania OOPP,
 - zúčastňujú sa vyšetrovania príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, dbajú a požadujú včasnú náhradu škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania a iným poškodením zdravia v súvislosti s výkonom práce,
 - požadujú od zamestnávateľa informácie o plnení opatrení prijatých na odstránenie zistených nedostatkov,
 - zástupca výboru Zo sa zúčastňuje na akciách poriadanych SOZ PzaSS.

Časť IX.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 47

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatne poradenstvo najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.

Článok 48

a/ Individuálne nároky:

aa/ sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávných vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho,

ab/ ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní, bude sa ním na základe žiadosti zamestnanca zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa, tak aby boli sťažnosť alebo spor vyriešené do 30 dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody,

ac/ v prípade neúspešného riešenia sporu na úrovni zamestnávateľa, má zamestnanec právo obrátiť sa na zriaďovateľa a následne na iný štátny orgán ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov a plnenia záväzkov z KZ (napr. inšpekcia práce), alebo uplatniť svoje nároky na príslušnom súde.

b/ Kolektívne spory:

ba/ ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku z KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia, a to paritným zastúpením zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota,

bb/ ak je konanie pred zmierovacou komisiou neúspešné, potom sa pri riešení sporu postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Časť X.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 49

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušovanie alebo neplnenie záväzkov z tejto KZ vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 50

a/ Kolektívnu zmluvu v dobe jej platnosti a účinnosti možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach.

b/ Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto zmluvy. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa nedohodnú inak.

c/ Zmeny a dodatky KZ prijaté zmluvnými stranami sú platné a záväzné ak sú v písomnej forme a podpísané oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Označujú sa ako „Dodatok ku KZ na rok ... uzatvorenej dňa ...“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 51

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ aby jeden exemplár tejto zmluvy bol zverejnený a následne k dispozícii na vývesnej tabuli DSS.

Článok 52

a/ Záväzky z tejto KZ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ aj odbory sú povinní odovzdať KZ svojim právny zástupcom.

b/ Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ, vrátane jej dodatkov, prípadne dokladov konania pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 53

Táto KZ je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Je záväzná v dobe jej platnosti a účinnosti.

4. ODKAZY A POZNÁMKY

Súvisiace normy a predpisy

Zákon NR.SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, v znení neskorších noviel
Zákona NR SR č. 98/1995 Z. z. o zdravotnej starostlivosti
Zákona NR.SR. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci
Zákon NR SR č. 650/ 2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení
Zákon NR SR č.552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme
Zákon NR SR č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov
Zákon NR SR č. Nariadenie vlády SR č. 341/2004 Z. z. , ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme a o ich zmenách a dopĺňaní

Interné dokumenty

Pracovný poriadok
Mzdový poriadok
Politika BOZP DSS Drábsko na rok 2012
Smernica o cestovných náhradách

Poznámky

Táto kolektívna zmluva je účinná od 01.01.2023 do 31.08.2024

Ak sa pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepredloží písomný návrh na uzatvorenie novej KZ a nemôže ju jednostranne vypovedať žiadna zo zmluvných strán.

Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

5. ROZDEL'OVNÍK

1 x MK
1x Výveska
1x Predseda výboru ZO O