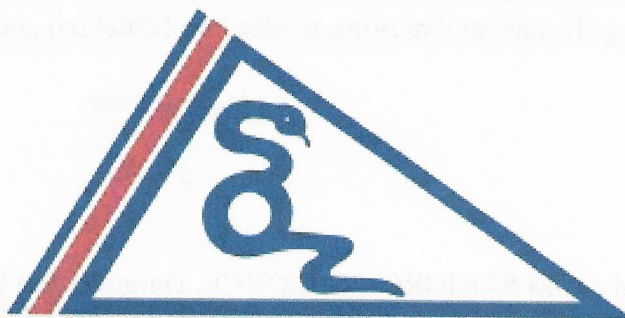


KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2023 - 2025

pre zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme podľa zákona č. 552/2003 Z.
z. o výkone vo verejnom záujme, 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
v zariadeniach sociálnych služieb



**SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ ZDRAVOTNÍCTVA
A SOCIÁLNYCH SLUŽIEB**

2023 - 2025

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

zmluvné strany

základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb
DOM SENIOROV SEČOVCE, Dargovských hrdinov 1734/60, 078 01 Sečovce zastúpená
Ing. Tomášom Krausom, predsedom (ďalej len „odborová organizácia“)

na jednej strane

a

zamestnávateľ DOM SENIOROV SEČOVCE, Dargovských hrdinov 1734/60, 078 01 Sečovce
zastúpený, Ing. Jánom Dobránskym riaditeľom (ďalej len „zamestnávateľ“)

na druhej strane

uzatvárajú

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

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

OBSAH

Časť I. Všeobecné ustanovenia	5
Článok 1 – 3	5
Časť II. Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou	6
Článok 4-6	6
Článok 7-11	7
Časť III. Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch	8
Článok 12	8
Článok 13 Spolurozhodovanie	9
Článok 14 Prerokovanie	9
Článok 15 Informovanie	10
Článok 16 Kontrolná činnosť	11
Článok 17 Kolektívne vyjednávanie	11
Časť IV. Zamestnanosť a pracovné podmienky	11
Článok 18 - 22	12
Článok 23 Podmienky kvality	13
Článok 24 Pracovný pomer	13
Článok 25 Pracovný čas	13
Článok 26 Nočná práca	14
Článok 27 Dovolenka	15
Článok 28 Pracovné voľno	15
Článok 29 Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov	16
Článok 30 Odstupné	16
Článok 31 Odchodné	17
Článok 32 Ponuková povinnosť	17
Článok 33 Organizačné zmeny	17
Časť V. Odmeňovanie zamestnancov	18
Článok 34	18
Článok 35 Tarifný plat	18
Článok 36 Tarifný plat určený nezávisle od dĺžky započítanej praxe	18
Článok 37 Príplatok za riadenie	19
Článok 38 Osobný príplatok	19
Článok 39 Príplatok za prácu v noci	20
Článok 40 Príplatok za prácu v sobotu	20
Článok 41 Príplatok za prácu v nedeľu	20
Článok 42 Príplatok za prácu vo sviatok	20
Článok 43 Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného vozidla a príplatok za vedenie služobného motorového vozidla.	21
Článok 44 Odmena	21
Článok 45 Stravovanie	21
Článok 45 Náhrada príjmu pri dočasne pracovnej neschopnosti	22
Článok 46 Sociálny fond	22

Časť VII. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	22
Článok 48	22
Článok 49	23
Časť VIII. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom	24
Článok 50	24
Časť IX. Záverečné ustanovenia	24
Článok 51	24

Príloha č. 1: Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme(v eurách mesačne) s účinnosťou od 01.01.2023.

Časť I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „SOZZaSS“) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVS/1-2200/90-1-10, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 10. 06. 2014 vydanou Mestským zastupiteľstvom v Sečovciach, uznesením č. 51/2014. Oprávnenie riaditeľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

1. Táto kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odborovou organizáciou v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 552/2003 Z. z.“), zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“), zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. (ďalej len „KZVS“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.

Článok 3

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
 - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
 - c) ďalších osôb, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy (členovia základnej odborovej organizácie, bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia, rodinní príslušníci a pod.).
2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 4

Nároky, ktoré vzniknú z tejto kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto kolektívna zmluva.

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

Článok 5

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávných vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.
Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.

Článok 6

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu:
 - a) miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou,
 - b) možnosť používať telefón, telefax, internet za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou,
 - c) možnosť používať rozmnožovaciu techniku a tlačiareň, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného u zamestnávateľa,
 - d) dopravné prostriedky v konkrétne odôvodnených prípadoch, na základe predchádzajúceho jeho súhlasu.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti. Ak je u zamestnávateľa zavedený intranet, zamestnávateľ umožní odborovej organizácii rozširovať informácie pre svojich členov aj prostredníctvom intranetu.
4. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke zamestnávateľa bola uverejnená informácia o pôsobení základnej odborovej organizácie pri DOME SENIOROV SEČOVCE, Dargovských hrdinov 1734/60, 07801 Sečovce spolu s kontaktnými údajmi na jej funkcionárov.

Článok 7

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov odborovej organizácie a členov Výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnu ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru základnej odborovej organizácie výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak príslušný odborový orgán písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak k udeleniu súhlasu nedôjde, postupuje sa podľa § 240 ods. 10 ZP.

Článok 8

Členovia Výboru základnej odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone odborovej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné, v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Článok 9

1. Zamestnávateľ umožní Výboru základnej odborovej organizácie zvolať členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne vo vopred dohodnutom termíne.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena prípadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Článok 10

Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

Článok 11

Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí 1 % jeho čistého mesačného zárobku alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho mzdu, resp. plat a zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže v prospech ním určeného účtu.

Časť III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 12

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
2. Ak zamestnávateľ požiada Výbor základnej odborovej organizácie o zaujatie stanoviska, Výbor základnej odborovej organizácie predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.
3. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný s Výborom základnej odborovej organizácie vopred prerokovať, inak sú výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Výbor základnej odborovej organizácie je povinný prerokovať výpoveď do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 13

Spolurozhodovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.
2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s príslušným odborovým orgánom najmä v týchto otázkach:
 - a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP a § 12 zákona č. 552/2003 Z. z.),
 - c) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času a zavedenie konta pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP, § 87a ZP),
 - d) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - e) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - f) zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
 - g) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
 - h) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
 - i) skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3, 4 a 5 ZP),
 - j) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP; § 19 zákona č. 553/2003 Z. z.)

- k) 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),
- l) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
- m) plánovania a vykonávanie opatrení oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
- n) vymedzenie podmienok, za ktorých bude zamestnávateľ zodpovedať za úschovu motorových vozidiel (§ 151 ods. 3 ZP),
- o) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon funkcie v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP),
- p) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
- q) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (z. 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 (ďalej len z. č. 152/1994 o sociálnom fonde).

Článok 14 Prerokovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonania určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase a s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.
2. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmä tieto otázky:
 - 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 považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa, Na organizačnú zmenu, ktorá nebola vopred prerokovaná s príslušným odborovým orgánom, sa hľadá, ako by sa neuskutočnila.
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
3. Na základe príslušných ustanovení ZP a zákona č. 553/003 Z. z. zamestnávateľ ďalej prerokuje s príslušným odborovým orgánom najmä tieto otázky:
 - a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - b) v prípade zavádzania kontrolného mechanizmu na pracoviskách zamestnávateľa, povinnosť zamestnávateľa prerokovať rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, dobu jej trvania (§ 13 ods. 4 ZP),
 - c) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),

- d) účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- e) účasť zástupcov zamestnancov pri prijímacích pohovoroch, pri prijímaní zamestnancov na nové pracovné miesto aj pri zmene pracovnej pozície,
- f) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- g) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- h) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- i) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
- j) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- k) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
- l) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- m) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
- n) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP, § 13a zákona č. 552/2003 Z.z.)
- o) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).
- p) návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku

Článok 15 Informovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom s cieľom oboznámiť zástupcov zamestnancov s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje príslušný odborový orgán včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.
2. Zamestnávateľ predloží príslušnému odborovému orgánu raz ročne správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
3. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje príslušný odborový orgán najmä o týchto otázkach:
 - 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) zmenu pracovnej pozícií
 - e) voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),
 - f) možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - g) využívanie dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti (§ 58 ods. 15 ZP),
 - h) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
 - i) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
 - j) zamestnávanie zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),
 - k) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),
 - l) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Článok 16

Kontrolná činnosť

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z KZVS a z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní od oznámenia. Odborový orgán vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
3. 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 pracovnoprávných 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.
4. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 Zákonníka práce a zákonom č. 124/2006 Z. z.

Článok 17

Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 10 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie. O návrhu kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia Výboru základnej odborovej organizácie môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.
4. Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v

mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.

5. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
6. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 2/1991 Zb.“).

Časť IV.

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 18

Zamestnávateľ oboznámi zamestnanca pri nástupe do zamestnania s pracovným poriadkom, kolektívnou zmluvou, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu, právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré zamestnanec musí pri práci dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

Článok 19

Ak sa pracovné miesto vedúceho zamestnanca obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z. z. najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.

Článok 20

Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na mieste prístupnom všetkým zamestnancom.

Článok 21

Zamestnávateľ predloží Výboru základnej odborovej organizácie raz za pol roka informáciu o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 22

Personálne obsadenie

1. Zamestnávateľ prostredníctvom odborovej organizácie najneskôr do 01. 03. 2023 informuje zamestnancov o dodržiavaní maximálneho počtu prijímateľov sociálnej služby na jedného svojho zamestnanca a o minimálnom percentuálnom podiele odborných

zamestnancov na celkovom počte zamestnancov podľa Prílohy č. 1 k zákonu č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 448/2008 Z. z.“).

2. Zamestnávateľ s postupmi, pravidlami a podmienkami spracovanými v súlade s Prílohou č. 2 písm.
A - Podmienky kvality poskytovanej sociálnej služby - oboznámiť svojich zamestnancov v im zrozumiteľnej forme.

Článok 23 **Podmienky kvality**

1. Zamestnávateľ bezodkladne spracuje podľa Prílohy č.2 k zákonu č. 448/2008 Z. z. písm.
A - Podmienky kvality poskytovanej sociálnej služby - III Oblasť: Personálne podmienky.
2. Zamestnávateľ oboznámi svojich zamestnancov s postupmi, pravidlami a podmienkami spracovanými v súlade s prílohou č.2 písm.A zákona č. 448/2008 Z. z. v im zrozumiteľnej forme najneskôr do 31. 01. 2023 v členení podľa kritérií 3.1 – 3.3 :
 - 3.1 vypracovanie štruktúry a počtu pracovných miest, kvalifikačných predpokladov na ich plnenie v súlade s § 84, s určením štruktúry, povinností a kompetencií jednotlivých zamestnancov; primeranosť počtu zamestnancov počtu prijímateľov sociálnej služby a ich potrebám;
 - 3.2.určenie postupov, pravidiel a podmienok na prijímanie, zaškoľovanie zamestnancov;
 - 3.3.určenie postupov, pravidiel a podmienok na rozvoj ďalšieho vzdelávania a zvyšovanie odbornej spôsobilosti zamestnancov, ktoré sú v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a na hodnotenie zamestnancov, ktoré zahŕňajú vypracovanie osobných cieľov, úloh a potrebu ďalšieho vzdelávania a spôsob ich naplnenia .

Článok 24 **Pracovný pomer**

1. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov.
2. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné z dôvodov ustanovených v § 48 ods. 4 písm. a) až d) ZP.

Článok 25 **Pracovný čas**

1. 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 37,5 hodiny týždenne, zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35

hodín týždenne.

2. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné. Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred a s platnosťou najmenej na týždeň.
3. Zamestnancom možno nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas na jednotlivé týždne len po dohode s odborovou organizáciou alebo po dohode so zamestnancom, ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac troch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.
4. Kolektívnou zmluvou alebo po dohode s odborovým orgánom môže zamestnávateľ zaviesť na pracoviskách pružný pracovný čas. Základný pracovný čas a voliteľný pracovný čas vymedzí zamestnávateľ v pracovnom poriadku.
5. Zamestnávateľ zavádza pružný pracovný čas (06:00 - 08:00 a 14:00 – 18:00) a u týchto profesií:
 - Riaditeľ
 - Ekonóm
 - Personalista
 - Vedúci prevádzkového úseku
 - Sociálny pracovníci
 - Skladník
 - Inštruktor sociálnej rehabilitácie
 - Koordinátor
6. Zamestnávateľ môže zaviesť prácu z domu/ striedavo v krízovej situácii a to u týchto profesií:
 - Riaditeľ
 - Ekonóm
 - Personalista
7. Na účely vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca v zdravotníckom zariadení a na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie sa neuplatňuje pružný pracovný čas. V prípade zamestnanca s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu plánovanej pracovnej zmeny, prípadne jej časti
8. Za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat sa považuje účasť na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, čas trvania povinného preškolenia (napr. BOZP, protipožiarna ochrana, rizikové faktory a pod.), seminárov, pracovných porád, školení, ktorých sa zamestnanec zúčastňuje na príkaz zamestnávateľa, alebo mu táto povinnosť vyplýva priamo z príslušných právnych predpisov, a to bez ohľadu, či ich absolvuje v čase pracovnej zmeny alebo mimo rozvrhu pracovných zmien.

Článok 26

Nočná práca

1. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
2. Zamestnávateľ najmenej raz ročne prerokuje s odborovou organizáciou organizáciu práce v noci.
3. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok.

Článok 27

Dovolenka

1. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a zároveň je povinný prihliadať aj na oprávnené záujmy zamestnanca.
2. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do 31. marca. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.
3. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin.

Článok 28

Pracovné voľno

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu alebo bez náhrady platu najmenej z dôvodov a v rozsahu ustanovenom v § 136 až 141 ZP, ak v tejto kolektívnej zmluve nie je dohodnuté inak.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.
3. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom

záujme. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontrolná činnosť a účasť na kolektívnom vyjednávaní.

4. Zamestnávateľ poskytne členovi Výboru základnej odborovej organizácie na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán. Pracovné voľno s náhradou platu poskytne zamestnávateľ členovi odborového orgánu najmä na účely konania členskej schôdze, zjazdu, zasadania výboru odborovej organizácie a na inú činnosť spojenú s hospodárením a plnením úloh odborovej organizácie.
5. Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytovaného podľa bodu 3 a 4 tohto článku.

Článok 29

Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najmä o:
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov.
2. Zamestnávateľ prerokuje s cieľom dosiahnuť dohodu s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.
3. Ak sa zamestnancovi majú prevodom zásadne zmeniť pracovné podmienky a zamestnanec s ich zmenou nesúhlasí, pracovný pomer sa považuje za skončený dohodou podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP ku dňu prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76 ZP a čl. 31 ods. 1 tejto KZ.
4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, funkcia a právne postavenie členov Výboru odborovej organizácie vrátane ich práva na zvýšenú právnu ochranu zostanú zachované až do uplynutia ich funkčného obdobia, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.
5. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak.

Článok 30

Odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume jedného funkčného platu nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP. Ak odpracoval v zariadení aspoň 2 roky.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, odstupné vo výške 10 násobku jeho funkčného platu.

Článok 31

Odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. Tento nárok vzniká v prípade, že zamestnanec odpracoval v našom zariadení minimálne 5 rokov.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Článok 32

Ponuková povinnosť

1. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak
 - a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
 - b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.
2. Ponukovú povinnosť na základe § 63 ods. 2 je zamestnávateľ povinný realizovať písomnou formou.
3. Odmietnutím ponúkaného pracovného miesta zamestnancovi nezaniká nárok na odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) - c) ZP.

Článok 33

Organizačné zmeny

1. Zamestnávateľ pri prepúšťaní zamestnancov z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP (tzv. organizačné zmeny) prihliadne na sociálnu a ekonomickú situáciu zamestnancov a podľa možností zváži skončenie pracovného pomeru
 - a) s oboma zamestnancami – manželmi súčasne ani v rozpätí 12 kalendárnych mesiacov,
 - b) s osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 15 rokov,
 - c) so zamestnancom, ktorý je výlučným živiteľom rodiny,
 - d) so zamestnancom nad 50 rokov veku, ktorý u zamestnávateľa odpracoval najmenej 10 rokov,
 - e) so zamestnancom, ktorému do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako päť rokov,
2. Zamestnávateľ bude viesť evidenciu zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Ak sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto do jedného roka po skončení pracovného pomeru a zamestnanec v evidencii bude spĺňať podmienky, zamestnávateľ mu ponúkne uzatvorenie pracovného pomeru.
3. Zamestnávateľ bude informovať zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP o právach a povinnostiach, ktoré súvisia so skončením pracovného pomeru a s prihlásením do evidencie uchádzačov o zamestnanie vedenej na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.

Časť V.

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 34

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z., všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci, podľa tejto kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu.

Článok 35

Tarifný plat

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme tarifný plat:
 - a) podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v prílohe č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z. z.;
 - b) pedagogickému a odbornému zamestnancovi podľa prílohy č. 4 k zákonu č. 553/2003 Z. z.
2. Zamestnávateľ pri zaradení do platovej triedy dôsledne dbá na to, aby zaradenie zamestnanca do platovej triedy bolo v súlade s charakteristikou platovej triedy, s aktuálnym znením katalógu pracovných činností a so znením dohodnutej pracovnej zmluvy so zamestnancom.

Článok 36

Tarifný plat určený nezávisle od dĺžky započítanej praxe

1. Zamestnávateľ môže zamestnancovi, okrem pedagogického a odborného zamestnanca, určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.
2. Zamestnávateľ na základe dohody v tejto kolektívnej zmluve určí tarifný plat podľa prílohy 1.

Článok 37

Príplatok za riadenie

1. Príplatok za riadenie poskytuje zamestnávateľ vedúcim zamestnancom v týchto pracovných pozíciách a vo výške prílohy č. 6 k zákonu 553/2003 Z.z. :
 - 1.1 riaditeľ
 - 1.2 vedúci prevádzkového úseku
 - 1.3 vedúci opatrovateľského úseku

Článok 38

Osobný príplatok

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Limit osobného príplatku je od 5 do 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.
2. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odňať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Zamestnávateľ vopred písomne oboznámi zamestnanca s dôvodmi zníženia alebo odobratia osobného príplatku a umožní mu vyjadriť sa k výhradám zamestnávateľa.
3. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie/ zvýšenie alebo odobratie osobného príplatku.
4. Osobný príplatok zamestnávateľ prizná:
 - z dôvodu ocenenia mimoriadnych osobných schopností, dosahovania vynikajúcich pracovných výsledkov zamestnancom, kritériá pre dosahovanie vynikajúcich pracovných

výsledkov pre všetky profesie zamestnancov zamestnávateľ vypracuje a zverejní do 15 dní odo dňa účinnosti tejto KZ;

- za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností, napr. pri zastupovaní dlhodobo neprítomného zamestnanca (napr. viac ako 10 pracovných dní), ktorý nie je vedúcim zamestnancom z iného dôvodu, ako je čerpanie dovolenky, najmenej vo výške % 50 tarifného platu neprítomného zamestnanca.

5. Zamestnávateľ polročne (v mesiacoch február a august) predkladá odborovej organizácii štatistický prehľad o dosiahnutej priemernej výške jednotlivých zložiek platu, osobitne podľa profesií v členení za zamestnancov pri výkone vo verejnom záujme.

Článok 39

Príplatok za prácu v noci

Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu zamestnanca, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume , ktorá predstavuje 1,43€ za hodinu, pri výkone rizikovej práce 1,79 € za hodinu.

Článok 40

Príplatok za prácu v sobotu

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu. najmenej však príplatok rovnajúci sa sume 1,79€ za hodinu.

Článok 41

Príplatok za prácu v nedeľu

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu. najmenej však príplatok rovnajúci sa sume 3,58 € za hodinu.

Článok 42

Príplatok za prácu vo sviatok

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu.
2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna; v tomto prípade príplatok podľa bodu 1 zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov po vykonaní práce vo sviatok, patrí zamestnancovi príplatok podľa bodu 1. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.

3. Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, lebo sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí funkčný plat; sviatok sa považuje za odpracovaný deň.

Článok 43

Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného vozidla a príplatok za vedenie služobného motorového vozidla.

1. Zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a jeho vedenie je nad rámec pracovných povinností, patrí príplatok mesačne v sume 20 eur.
2. Zamestnancovi, ktorý skutočne jazdí služobným motorovým vozidlom, patrí príplatok za vedenie služobného motorového vozidla v sume 13 eur mesačne.
3. Podmienky na poskytovanie príplatkov podľa odsekov 1 a 2 zamestnávateľ upraví v kolektívnej zmluve alebo vo vnútornom predpise.

Článok 44

Odmena

1. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2023 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100 eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena môže byť vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2023.
2. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu:
 - a) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce ;
 - b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy, alebo za poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní mimoriadnej udalosti;
 - c) za plnenie pracovných úloh neprítomného zamestnanca, ak mu nepatrí príplatok za zastupovanie;
3. Zamestnávateľ oznámi zástupcom zamestnancov priemernú výšku vyplatených odmien pre jednotlivé kategórie zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok.

Článok 45

Stravovanie

4. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie, poskytnutím teplého hlavného jedla vo vlastnom stravovacom zariadení.
5. Zamestnancom, ktorých pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín, zamestnávateľ poskytne ďalšie teplé hlavné jedlo.

3. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu mimo rámca rozvrhu pracovných zmien stravovanie za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom.
4. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP vo výške 55% ceny jedla .
5. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času; to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom.

Článok 46

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

1. Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre chorobu alebo úraz poskytne zamestnancovi náhradu príjmu, ktorej výška je v období

od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti podľa ZP.

Článok 47

Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn:
 - a) povinného prídeltu vo výške 0,9% a zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Tvorba, výška a použitie prostriedkov sociálneho fondu je podmienené nadpolovičnej väčšiny zamestnancov.

Časť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 48

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 124/2006“), zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z. z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ vytvorí priaznivé pracovné podmienky pre svojich zamestnancov dôsledným dodržiavaním najmä:
 - a) Nariadenia Vlády SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko,

- b) Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 259/2008 Z. z. o podrobnostiach o požiadavkách na vnútorné prostredie budov a o minimálnych požiadavkách na byty nižšieho štandardu a na ubytovacie zariadenia,
3. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu. Zamestnávateľ po dohode so zástupcom zamestnancov vydá vnútorný predpis s opatreniami, vrátane pitného režimu na ochranu zdravia zamestnancov pri záťaži teplom a chladom podľa Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva č. 99/2016 Z. z..
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať podmienky stanovené pre zabezpečovanie preventívnych lekárskech prehliadok zamestnancov v súvislosti s výkonom práce v zmysle platných predpisov. Ak zamestnávateľ požaduje absolvovanie lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci, účasť zamestnancov a fyzických osôb, ktoré sa uchádzajú o zamestnanie, je povinná. Náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu, vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu, uhrádza zamestnávateľ. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu na účasť na povinných lekárskech prehliadkach.

Článok 49

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností je uvedený v prílohe č. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. môže zastupovať najviac 50 zamestnancov.
2. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 100 zamestnancov, zriadi ako svoj poradný orgán komisiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorú tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť a zástupcovia zamestnávateľa, najmä odborníci v danom odbore, pričom nadpolovičnú väčšinu tvoria zástupcovia zamestnancov pre bezpečnosť. Komisia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zasadá najmenej raz za rok.
3. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť potrebné vzdelávanie, poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
4. Zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokovať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvniť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zamestnávateľ je povinný predložiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k nim (napr. návrh koncepcie politiky BOZP, posudky o riziku, choroby z povolania, pracovné úrazy, poskytovanie OOPP).
5. Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť požíva zvýšenú pracovnoprávnú ochranu obdobne ako členovia Výboru základnej odborovej organizácie.

Časť VIII. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 50

1. S cieľom predchádzať konfliktným situáciám a sťažnostiam sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom v rámci svojich možností bezplatné poradenstvo v oblasti pracovnoprávnej vrátane odmeňovania za prácu a v oblasti sociálnej.
2. Postup pri individuálnych nárokoch bude nasledujúci:
Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného). Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené do 15 dní odo dňa ich predloženia vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi bez zbytočného odkladu zaoberať zástupcovia zmluvných strán s cieľom dospieť k dohode. Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené ani do 30 dní odo dňa ich predloženia zástupcom zmluvných strán, zamestnanec sa môže obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.
3. Zamestnanec nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
4. Kolektívny spor o plnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy bude riešený na úrovni vytvorenej komisie pri paritnom zastúpení každej zo zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pred uvedenou komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

Časť IX. Záverečné ustanovenia

Článok 51

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v 01. 01. 2023 do 31. 12. 2025.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 10 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
3. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej

zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.

4. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ neodkladne po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bol jeden exemplár k dispozícii vedeniu a správnej rade a každého člena Výboru ZO. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy. Ak o to zamestnanec požiada, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnuť.
5. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
6. V prípade, že počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene kolektívnej zmluvy a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.
7. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva exempláre.
8. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.

V Sečovciach dňa 19. 12. 2022

DOM SENIOROV SEČOVCE, n.o.

Dargovských hrdinov

078 01 5600

IČO: 45748

.....
štatutárny orgán zamestnávateľa

org. č. 0217-81104
SLOVENSKÝ ODBOROVÝ ZVÄZ

07

B

734/60

.....
predseda odborovej organizácie

Príloha č. 1

ZÁKLADNÁ STUPNICA PLATOVÝCH TARÍF ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME
(v eurách mesačne)

Platový stupeň	Počet rokov praxe	Stupnica platových taríf podľa platových tried a platových stupňov										
		P l a t o v á t r i e d a										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	do 2	631,00	644,50	669,50	708,00	763,00	835,50	884,50	978,00	1072,00	1166,00	1261,00
2	do 4	638,00	651,00	676,50	715,00	771,00	844,00	893,50	988,00	1082,50	1178,50	1274,50
3	do 6	644,50	657,00	683,50	723,00	779,00	852,50	903,00	998,00	1094,00	1189,50	1287,50
4	do 9	651,00	663,50	690,00	730,00	786,00	860,50	911,50	1007,50	1105,00	1201,00	1300,00
5	do 12	659,50	672,50	700,00	740,00	798,00	873,00	924,50	1022,00	1120,00	1218,50	1318,50
6	do 15	669,50	683,00	709,50	751,00	809,50	885,50	938,00	1036,50	1136,50	1236,00	1337,00
7	do 18	678,00	692,50	720,00	761,50	821,00	898,50	951,00	1051,50	1152,00	1254,00	1356,00
8	do 21	688,50	702,00	730,00	773,00	832,50	911,00	964,50	1066,50	1168,50	1271,00	1375,00
9	do 24	697,50	712,00	739,50	782,50	844,00	923,50	978,00	1081,00	1184,50	1288,50	1394,00
10	do 28	707,00	721,50	750,00	793,50	854,50	936,00	990,50	1095,50	1201,00	1306,00	1412,50
11	do 32	720,00	733,50	763,00	807,50	870,50	952,00	1008,50	1114,50	1222,00	1329,50	1439,00
12	do 36	732,00	747,00	776,50	821,50	885,50	969,00	1026,50	1134,00	1243,00	1352,00	1463,50
13	do 40	745,00	760,00	790,00	836,00	901,00	985,50	1044,00	1154,00	1265,00	1375,00	1489,00
14	nad 40	757,50	773,50	803,50	850,50	915,50	1003,00	1061,00	1173,50	1287,00	1399,50	1514,00

Platná od 01. 01. 2023 do 31. 08. 2023

ZÁKLADNÁ STUPNICA PLATOVÝCH TARÍF ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME
(v eurách mesačne)

Platový stupeň	Počet rokov praxe	Stupnica platových taríf podľa platových tried a platových stupňov										
		P l a t o v á t r i e d a										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	do 2	694,50	709,00	736,50	779,00	839,50	919,50	973,00	1076,00	1179,50	1283,00	1387,50
2	do 4	702,00	716,50	744,50	786,50	848,50	928,50	983,00	1087,00	1191,00	1296,50	1402,00
3	do 6	709,00	723,00	752,00	795,50	857,00	938,00	993,50	1098,00	1203,50	1308,50	1416,50
4	do 9	716,50	730,00	759,00	803,00	865,00	947,00	1003,00	1108,50	1215,50	1321,50	1430,00
5	do 12	725,50	740,00	770,00	814,00	878,00	960,50	1017,00	1124,50	1232,00	1340,50	1450,50
6	do 15	736,50	751,50	780,50	826,50	890,50	974,50	1032,00	1140,50	1250,50	1360,00	1471,00
7	do 18	746,00	762,00	792,00	838,00	903,50	988,50	1046,50	1157,00	1267,50	1379,50	1492,00
8	do 21	757,50	772,50	803,00	850,50	916,00	1002,50	1061,00	1173,50	1285,50	1398,50	1512,50
9	do 24	767,50	783,50	813,50	861,00	928,50	1016,00	1076,00	1189,50	1303,00	1417,50	1533,50
10	do 28	778,00	794,00	825,00	873,00	940,00	1030,00	1090,00	1205,50	1321,50	1437,00	1554,00
11	do 32	792,00	807,00	839,50	888,50	958,00	1047,50	1109,50	1226,00	1344,50	1462,50	1583,00
12	do 36	805,50	822,00	854,50	904,00	974,50	1066,00	1129,50	1247,50	1367,50	1487,50	1610,00
13	do 40	819,50	836,00	869,00	920,00	991,50	1084,50	1148,50	1269,50	1391,50	1512,50	1638,00
14	nad 40	833,50	851,00	884,00	936,00	1007,50	1103,50	1167,50	1291,00	1416,00	1539,50	1665,50

účinnosť od 1. 9. 2023

