

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

pre zamestnancov vykonávajúcich práce 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

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:

Domov sociálnych služieb sv. Jána z Boha, Hviezdoslavova 1, Spišské Podhradie, zastúpený
riaditeľkou PhDr. Monikou Ondrišovou, PhD.
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základná odborová organizácia Slovenského odborového zväzu zdravotníctva
a sociálnych služieb pri Domove sociálnych služieb sv. Jána z Boha, Hviezdoslavova 1,
Spišské Podhradie, zastúpená predsedom Mgr. Lýdiou Tarajčákovou
(ďalej len „odborová organizácia“)

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

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 1.1.2016 vydanou PSK. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa ako 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 obdobie 01. 01. 2023 – 31. 08. 2024 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (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 platné 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 a pod.)

2. Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy v rámci svojej pôsobnosti.

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

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov ako účastníka pracovnoprávných vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávanía 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 podľa svojich prevádzkových možností poskytne 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 - nástenka pri kancelárii.

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 6 mesiacov po skončení výkonu funkcie.
3. Zamestnávateľ môže dať funkcionárovi odborovej organizácie výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie.

Článok 8

Funkcionári 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.

Článok 9

1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala 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 dohody o zrážkach medzi zamestnávateľom a zamestnancom zrazí 1 % z čistého mesačného zárobku zamestnanca a do 10 dní finančnú čiastku bezplatne poukáže na účet ZOO.

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 odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 7 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 vopred prerokovať s odborovou organizáciou, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Odborová organizácia je povinná 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 odborovou organizáciou 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) 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) rozsah 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) plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
- l) poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu alebo bez náhrady platu na výkon v odborovom orgáne (§ 240 ods. 3 ZP)
- m) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členom odborového orgánu (§ 240 ods. 9 ZP),
- n) 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 s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihladne na stanovisko odborovej organizácie.

2. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou 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, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.

3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:

- a) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných 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) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- f) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- g) organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
- h) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
- i) neospravedlnené zameškanie práce (§144a ods. 6 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 zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).

Článok 15 Informovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.

2. Zamestnávateľ 1x ročne predloží odborovej organizácii správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu 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) voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),
 - e) 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 potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 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),
 - k) 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 pracovnoprávnych 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. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene (§ 230 ods. 3 ZP a § 239 písm. a) ZP).
3. Odborová organizácia môže 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.

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

Článok 17

Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. 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

1. 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 (§ 47 ods. 2 ZP).
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie.

Článok 19

Ak sa pracovné miesto obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 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 v zázpisniciach z pravidelných pracovných porád. Zázpisnice sú prístupné na každom oddelení zariadenia. (§48 ods. 8 ZP).

Článok 21

Zamestnávateľ predkladá odborovej organizácii informáciu o dohodnutých nových pracovných pomeroch na pravidelných pracovných poradoch.

Článok 22

Personálne obsadenie

1. Zamestnávateľ prostredníctvom odborovej organizácie polročne 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. 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 – je povinný oboznámiť svojich zamestnancov v im zrozumiteľnej forme.

Článok 23

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. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.
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 24

Pracovný čas

1. 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 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.
2. Priemerný pracovný čas zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu vrátane práce nadčas je najviac 48 hodín týždenne, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí (§ 85 ods. a ZP).
3. 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.
4. V DSS je zavedený pružný pracovný čas na pracoviskách, na ktorých tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, Základný pracovný čas zamestnancov, ktorí využívajú pružný pracovný čas je od 08:00 – 14:00 hod.

5. Zamestnávateľ pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov. Osobitne prihliadne na potreby tehotných zamestnankyň a zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o maloleté dieťa alebo inú odkázanú osobu.

6. Zamestnávateľ je povinný vyhovieť žiadosti tehotnej zamestnankyne, zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo zamestnanca, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna a neposkytuje sa jej starostlivosť v zariadení sociálnych služieb alebo ústavná starostlivosť v zdravotníckom zariadení, o kratší pracovný čas alebo inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

7. Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, po prerokovaní s odborovým orgánom.

8. Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi

- a) dohodnutá peňažná náhrada v sume funkčného platu zamestnanca alebo
- b) náhradné voľno s náhradou platu v sume jeho funkčného platu, ktorý bol priznaný zamestnancovi v čase, keď vznikol dôvod na jeho použitie.

9. Na účely celodenného vyšetrenia alebo ošetrovania zamestnanca v zdravotníckom zariadení a na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie 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.

10. Za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat sa považuje účasť na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, čas trvania povinného preškoľovania (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.

11. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala. Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do 3 kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

12. Zamestnávateľ umožní zamestnancom prácu z domu tzv. „home office“. Je to práca vykonávaná príležitostne alebo za mimoriadnych okolností (pandémia) so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním doma alebo na inom ako zvyčajnom mieste výkonu práce za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva v súlade s pracovnou zmluvou a popisom pracovného miesta to umožňuje (§ 52 zákonníka práce).

Prácu „home –office“, môžu vykonávať nasledujúce funkcie: ekonóm, referent pre personalistu a mzdy, referent pre verejné obstarávanie, skladník, administratívny pracovník, pokladník, sociálny pracovník, vedúca stravovacej prevádzky, skladníčka potravín.

Jednotlivé podmienky „home office“ sú stanovené v internom dokumente zamestnávateľa.

Článok 25 **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 26 **Dovolenka**

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka, za ktorý sa dovolenka poskytuje, dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Nárok na dodatkovú dovolenku v rozsahu jedného týždňa vzniká zamestnancom, ktorí pracujú pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času t. j. vedúca úseku opatrovateľskej starostlivosti, opatrovatelia, sestry, praktické sestry, fyzioterapeut (§ 106 ods. 2 ZP). Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.
3. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a zároveň je povinný prihliadnúť aj na oprávnené záujmy zamestnanca.
4. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin.

Článok 27 **Pracovné voľno**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu aj z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:
 - a) pri narodení dieťaťa manželke zamestnanca: 1 deň
 - b) v deň darovania krvi, maximálne 3x ročne
2. Zamestnávateľ poskytne funkcionárom odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na plnenie úloh spojených s výkonom odborovej funkcie, na nevyhnutne potrebný čas, na účasť na odborovom vzdelávaní, účasť na odborových schôdzkach, konferenciách, zjazdoch a akciách.

Článok 28

Prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov

1. Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred tým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov písomne informovať odborovú organizáciu o :
 - a) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
2. Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou opatrenia podľa bodu 1 písm. d) tohto článku s cieľom dosiahnuť dohodu najneskôr jeden mesiac pred ich uskutočnením.
3. Ak sa zamestnancovi majú prevodom práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov 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. Zamestnávateľ vydá zamestnancovi písomný doklad o skončení pracovného pomeru podľa prvej vety. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné podľa § 76 ZP a čl. 29 ods. 1 tejto KZ.
4. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych 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 (§ 31 ods. 8 ZP).
5. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, táto kolektívna zmluva zostane záväzná až do skončenia jej účinnosti, ak sa preberajúci zamestnávateľ a odborová organizácia písomne nedohodnú inak (§ 31 ods. 7 ZP).

Článok 29

Odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu 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.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu, 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 funkčného platu.

Článok 30

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 2 násobku funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume 2 násobku funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Článok 31

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 32

Organizačné zmeny

1. Zamestnávateľ s odborovou organizáciou vopred prerokuje pripravované organizačné zmeny a racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú vzťahovať na zamestnancov. Zároveň s odborovou organizáciou prerokuje návrh ďalšieho uplatnenia príp. rekvalifikácie zamestnancov alebo opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov ich prepustenia.
2. 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 neskončí pracovný pomer
 - a) s obomi 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 5 rokov

3. Zamestnancovi podľa článku 32 ods. 2 písm. a) až e) tejto KZ, ktorého pracovný pomer so zamestnávateľom skončí z dôvodu podľa § 63 ods.1 písm. b) ZP patrí odstupné vo výške jedného funkčného platu nad rámec Článku 29 ods. 1 KZ

4. 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.

5. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm.

a) a b) ZP je výpovedná doba

a) zamestnanca, ktorý u zamestnávateľa odpracoval menej ako päť rokov 2 mesiace,

b) zamestnanca, ktorý u zamestnávateľa odpracoval najmenej päť rokov 3 mesiace.

Článok 33

Prerokovanie výpovede zo strany zamestnávateľa

Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou, inak sú neplatné. Ak odborová organizácia neprerokuje výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do desiatich kalendárnych dní od doručenia písomnej žiadosti, platí, že k prerokovaniu došlo.

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.

2. Zamestnancovi, ktorý vykonáva odborné pracovné činnosti sociálnej práce v zariadeniach sociálnych služieb, ktorý je zaradený do 4. – 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, patrí zvýšenie o 5 %.

3. Zdravotníckemu pracovníkovi zaradenému do 4. až 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf patrí zvýšenie tarífneho platu určeného podľa § 7 zákona č. 553/2003 Z. z o 10 %. Zvýšenie tarífneho platu určí zamestnávateľ pevnou sumou tak, aby bola zachovaná proporionalita rastu tarífneho platu s prihliadnutím na náročnosť vykonávanej práce a požadované kvalifikačné predpoklady .

4. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 01. 01. 2023 o 7 % a od 01. 09. 2023 o ďalších 10 %. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 36

Príplatok za riadenie

1. Príplatok za riadenie poskytuje zamestnávateľ vedúcim zamestnancom v týchto pracovných pozíciách:

- 1.1. vedúca úseku ekonomiky a vnútornej prevádzky
- 1.2. vedúca úseku sociálnej práce
- 1.3. vedúca úseku opatrovateľskej starostlivosti
- 1.4. vedúca úseku stravovacej prevádzky

Článok 37

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 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

2. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Článok 38

Príplatok za zmenu

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, vyplätí zamestnávateľ príplatok za zmenu vo výške 10.- € mesačne.

Článok 29

Príplatok za prácu v noci

1. 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 25 % 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 50 % 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

Plat za prácu nadčas

1. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat, ktorý sa zúčtuje za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas; zvýšenie podľa prvej vety za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas dvoch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.

2. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky za prácu v noci, v sobotu, v nedeľu a vo sviatok. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

Článok 44 **Odmena**

1. 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, za poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní mimoriadnej udalosti
 - c) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu
 - d) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku;
 - e) za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení
 - f) za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov
2. Odmena podľa odseku 1 písm. e) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 1 písm. f) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.
3. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Časť VI. **Sociálna oblasť**

Článok 45 **Vzdelávanie**

1. Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ podľa predpisov platných do 31. decembra 2003 zachoval výnimku z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania alebo z plnenia osobitného kvalifikačného predpokladu, zostáva táto výnimka zachovaná po celý čas vykonávania pracovnej činnosti s rovnakým alebo obdobným charakterom, aký má pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie bola výnimka udelená.
2. Predpoklady na výkon práce vo verejnom záujme, ktoré zamestnanec splňal podľa zákona o verejnej službe do 31. decembra 2003, sú splnené aj na účely tohto zákona; predpoklad podľa § 3 ods. 1 písm. c) spĺňa kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné predpoklady, ak to vyžaduje osobitný predpis, je u zdravotníckeho zamestnanca splnený na účely tohto zákona aj pri zmene zamestnávateľa, ak zdravotnícky zamestnanec vykonáva pracovnú činnosť rovnakého charakteru alebo obdobného charakteru, ako je pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie mu bola udelená výnimka.
3. Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehľbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie.

Zamestnávateľ umožní:

- 3.1. účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov.
- 3.2. zamestnancom doplniť si vzdelanie v súlade s podmienkami zákona č. 448/2008 Z. z.
- 3.3. zdravotníckym zamestnancom doplniť si odborné vzdelanie v súlade so znením nariadenia vlády SR č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializovaných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností.
- 3.4 sociálnym pracovníkom účasť na sústavnom vzdelávaní podľa zákona č. 219/2014 Z.z. o sociálnej práci

4. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť povinnosť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu; takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

Článok 46 Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, stravovanie formou poskytnutia hlavného teplého jedla vo svojom zariadení.
2. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu mimo rámca rozvrhu pracovných zmien stravovanie za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom.
3. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP vo výške 55% ceny jedla. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP aj ďalší príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu v rozsahu 0,16 €.
4. Zamestnanec má nárok na jedno hlavné jedlo denne aj počas dovolenky, PN, OČR, LV a LV sprievod.

Článok 47 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
 - a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 50 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov) a
 - b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 75 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov).

Článok 48 Doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ uzavrie s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu podľa § 58 zákona č. 650/2004 o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a

doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov bez zbytočného odkladu, ak takouto zmluvou doposiaľ nie je viazaný.

2. Zamestnávateľskou zmluvou sa zamestnávateľ zaväzuje:

- a) platiť a odvádzať doplnkovej dôchodkovej poisťovni príspevky vo výške a spôsobom určeným v zmluvou za svojich zamestnancov, ak uzavrie s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou zamestnaneckú zmluvu,
- b) plniť ďalšie povinnosti zamestnávateľa, ktoré mu vyplývajú z jeho účasti na doplnkovom dôchodkovom poistení podľa zmluvy.

3. Zamestnaneckou zmluvou sa zamestnanec zaväzuje:

- a) platiť doplnkovej dôchodkovej poisťovni príspevky za podmienok a vo výške určenej v prihláške do doplnkového poistenia,
- b) súčasť zamestnaneckej zmluvy je dohoda zamestnanca so zamestnávateľom o zrážkach z platu na príspevky platené zamestnancom,
- c) zamestnancovi vznikne nárok na doplnkové dôchodkové poistenie uzatvorením pracovného pomeru na dobu neurčitú.

4. Druhy dávok:

- a) Zamestnávateľ platí príspevky vo výške 2,5 % z hrubej mzdy,
- b) Zmenu vo výške príspevku zamestnanca oznámi poistenec príslušnej doplnkovej dôchodkovej spoločnosti písomne do 5 dní po uzavretí dohody o zrážke z platu so svojim zamestnávateľom.

5. Prerušenie účasti na doplnkovom dôchodkovom poistení

- a) poistenec môže svoju účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení kedykoľvek prerušiť,
- b) ak je dôvodom prerušenia dlhodobá PN poistenca, materská dovolenka, neplatené voľno alebo iné dôvody vyplývajúce zo všeobecného záujmu,
- c) prerušenie účasti z iných dôvodov musí poistenec dohodnúť s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou osobne,
- d) počas prerušenia účasti na doplnkovom dôchodkovom poistení zamestnávateľ ani poistenec príspevky neuhrádzajú,
- e) po skončení prerušenia účasti poistenca na doplnkovom dôchodkovom poistení sa obnovuje účasť poistenca na tomto poistení bez čakacej doby. Doba prerušenia sa do poistnej doby nezapočítava.

6. Pri rozviazaní pracovného pomeru zamestnanca a zamestnávateľa zruší sa doplnkové dôchodkové poistenie ako pre organizáciu, tak aj pre zamestnanca v znení kritérií uvedených v zamestnávateľskej a zamestnaneckej zmluve.

Článok 49 **Sociálny fond**

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn:

- a) povinného prídeltu vo výške 1% a
 - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,05%
- zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2. Zamestnávateľ 1 x ročne poskytne ZOO prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu, spravidla v mesiaci január za predchádzajúci rok.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v zmysle zásad čerpania a rozpočtu sociálneho fondu príspevok na tieto účely:

- a) stravovanie,
- b) sociálnu výpomoc a peňažné dávky,
- c) dopravu do zamestnania a späť,
- d) na regeneráciu pracovnej sily

4. Zamestnávateľ pri príležitosti vianočných sviatkov poskytne zo sociálneho fondu každému zamestnancovi príspevok v peňažnej forme. Výška príspevku závisí od dĺžky odpracovanej doby v danom kalendárnom roku v DSS a ZPB a v závislosti od finančných možností sociálneho fondu.

5. Zamestnávateľ zo sociálneho fondu poskytne príspevok zamestnancovi, ktorý sa ocitne v sociálnej tiesni, na základe jeho žiadosti v prípade:

- a) úmrtia manžela/manželky,
- b) živeľnej pohromy,
- c) dlhodobej PN u osamelých zamestnancov starajúcich sa o jedno alebo viac nezaopatrených detí (najmenej dva mesiace),
- d) starostlivosť o dieťa s ťažkým zdravotným postihnutím.

O výške príspevku v individuálnych prípadoch rozhodne na základe návrhu výboru ZOO štatutárny zástupca DSS sv. Jána z Boha Spišské Podhradie pričom zohľadní finančné možnosti sociálneho fondu.

6. ZOO zo svojích finančných zdrojoch zabezpečí:

- a) Pri príležitosti narodenia dieťaťa zabezpečí blahoželanie rodičom, pričom možno odovzdať darček v sume 50,- €
- b) V prípade úmrtia zamestnanca, bude umožnená účasť delegácii zamestnancov na tomto obrade. Z odborových prostriedkov sa uhradia náklady na smútočný veniec pri úmrtí člena do výšky 50,- €. Pokiaľ tak rozhodne členská schôdza ZOO, zabezpečí sa spoločná doprava na pohreb a úhrada výdavkov na pohreb v sumách:
- c) pri úmrtí zamestnanca – člena ZOO vo výške 50,- €
- d) pri úmrtí člena následkom pracovného úrazu vo výške 70,- €
- e) pri úmrtí rodinného príslušníka člena ZOO vo výške 30,- €
(členovi, ktorému zomrelo dieťa, alebo manželka, manžel, druh, družka, pokiaľ nie je možné uplatniť podporu pri úmrtí člena rodiny)
- f) Pri návšteve dlhodobo chorého člena odborov sa poskytne pozornosť v sume 10,- € .
- g) ZOO poskytne svojmu členovi z odborových prostriedkov sociálnu podporu ako mimoriadnu formu pomoci v prípadoch nezavinenej tiesne, pričom o priznaní vo výške do 100,- € rozhodne výbor ZOO a o podpore vyššej, alebo v tom istom roku opakovanej, rozhodne členská schôdza ZOO.
- h) Pri životných jubileách (50, 55, 60 rokov) a pri príležitosti pracovných výročí 20, 25, 30 a každých ďalších 5 rokov práce sa poskytne členom odborov z prostriedkov ZOO nasledovne peňažné príspevky:

Pracovné výročia:

20 rokov	30,- €
25 rokov	30,- €
30 rokov	30,- €
35 rokov	30,- €
40 rokov	30,- €

Životné jubileá:

50 rokov veku	100,- €
55 rokov veku	50,- €
60 rokov veku	100,- €
odchod do dôchodku	100,- €

Do pracovného jubilea sa započítava i doba u iného zamestnávateľa. Pri určovaní výšky odmeny, pri príležitosti pracovných výročí a životných jubileí sa bude postupovať individuálne, prihliadať sa bude na pracovný úväzok a budú sa brať do úvahy dosahované pracovné výsledky (20, 25, 30, a každých ďalších 5 rokov).

7. Raz ročne prispeje ZOO každému členovi na športové alebo kultúrne podujatia v sume 10,- €. Tento príspevok bude vyplatený v decembri daného roka.

8. V prípade nezavinenej ťaživej finančnej situácii člena odborov mu odbory poskytnú pôžičku v sume 200 €, ktoré bude splácať na základe splátkového kalendára, priamo do pokladne ZOO.

9. Zamestnancom bude umožnené zúčastniť sa relaxačno-športového dňa v rámci pracovnej doby 2 - 4 krát ročne mimo areálu DSS. Uvedené podujatia zabezpečia vedúci jednotlivých úsekov.

10. Zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu na dopravu do a zo zamestnania, dochádzajúcim zamestnancom, a to vo výške 25 násobku denného cestovného. Príspevok bude vyplatený raz ročne, v závislosti od množstva finančných prostriedkov v sociálnom fonde. Zamestnanec ako doklad o výške cestovného doloží cestovné lístky z miesta bydliska do zamestnania a späť.

11. Prostriedky poskytované zo sociálneho fondu sa zdaňujú vo výške 19 % sadzbou dane. Nezdaňuje sa príspevok na stravovanie.

Časť VII.**Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci****Článok 50**

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 zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle Vyhláška MZ SR č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.

4. Zamestnávateľ zabezpečí vykonanie vstupných, výstupných a periodických preventívnych lekárskeho prehliadok u zamestnancov nasledovne :
Vodiči - 1 x za 2 roky
Nočná služba - 1 x ročne
Zdrav. personál – 1 x za 3 roky

Zamestnanci, ktorí sa v lehote do 1 mesiaca od vyzvania bezdôvodne nepodrobia povinnej lekárskej prehliadke, budú riešení za hrubé porušenie pracovnej disciplíny.

Ostatní zamestnanci riešia lekárske prehliadky individuálne v rámci preventívnej prehliadky poistenca raz za dva roky u lekára so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecné lekárstvo.

5. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať podmienky stanovené pre zabezpečovanie preventívnych lekárskeho 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 lekárskeho prehliadkach.

Článok 51

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť.

2. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP 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.

3. 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).

4. Zástupca zamestnancov pre BOZP používa zvýšenú pracovnoprávnu ochranu obdobne ako Členovia Výboru základnej odborovej organizácie.

Časť VIII. Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 52

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 53

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Je účinná v období od 01. 01. 2023 do 31. 08. 2024.

2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy. Druhá

zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 15 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté. Zmeny a doplnky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných 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 uzavretia. Zamestnávateľ neodkladne po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bol jeden exemplár k dispozícii na každom pracovisku, pre každého člena vedenia 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 túto 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 dostane dva exempláre.

9. 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 Spišskom Podhradí, dňa 30. 12. 2022

PhDr. Monika Ondrišová, PhD.

Mgr. Lýdia Tarajčáková

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa

.....
predseda odborovej organizácie