



**BANSKOBYSŤRICKÝ
SAMOSPŔÁVNÝ KRAJ**



**Domov sociálnych služieb
„SLATINKA“ Lučenec**

SMERNICA

č. 30

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

	Vypracoval	Posúdil	Schválil
Meno	Mgr.DianaJamberová	Mgr. Diana Jamberová	Mgr. Renáta Šimová
Funkcia	Predseda ZO OZ	manažér kvality	riaditeľ
Dátum			
Podpis			

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 pri DSS Slatinka
zastúpená Mgr. Dianou Jamberovou, predsedom
(ďalej len „odborová organizácia“)

na jednej strane

a

zamestnávateľ, DOMOV SOCIÁLNYCH SLUŽIEB SLATINKA zastúpený
Mgr. Renátou Šimovou, 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

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/1-2200/90-1-7, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu a jeho funkcionárov rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1.2004 vydanou BBSK. 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 (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. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce 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:
 - zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
 - ďalších členov odborovej organizácie, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku kolektívnej zmluvy (bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia 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(82ZP).

Článok 4

1. 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 (§ 231 ods. 2 a ods. 3).

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.
2. 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 (§230, ods.2)
2. Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytne odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou (§240ods.5)
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.

Článok 7

1. Zamestnávateľ nesmie zástupcov zamestnancov za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie znevýhodňovať, ani inak postihovať.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu funkcionárov odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich 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. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. Ak k udeleniu súhlasu nedôjde, postupuje sa podľa § 240 ods. 10 ZP.

1. Rovnaké podmienky činnosti a ochrana podľa § 240 a odsekov 1, 2, 5 až 10 sa vzťahujú aj na zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.

Článok 8

1. 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 (§240 ods.6 ZP).

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 (§240 ods.2)

Článok 10

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

Časť III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 11

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 spoločné rozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie (§ 229 ods. 4 a 6 ZP).
2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 15 kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

Článok 12

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 ustanovení ZP zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä o týchto otázkach:
 - pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP)
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - zavedenie delených pracovných zmien (§ 90 ods. 6 ZP),
 - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
 - podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
 - skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 a 4 ZP),
 - rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
 - 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 8hodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),
 - určenie plánu dovoleniek a hromadné určenie čerpania dovolenky (§ 111 ods. 1, 2 ZP),
 - zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP),
 - písomná dohoda o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy vo výške najmenej 60 % priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
 - poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu na výkon odborovej funkcie (§ 240 ods. 3 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru dané funkcionárovi odborovej organizácie v čase zvýšenej pracovnoprávnej ochrany (§ 240 ods. 9 ZP).
 - 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 13

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:
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - 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:
- opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - organizácia práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
 - neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
 - podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP)
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
 - náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP)
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).

Článok 14

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 môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

3. Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz ročne správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti (výročná členská schôdza)
4. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:
 - platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
 - prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
 - dohodnuté nové pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),
 - voľné pracovné miesta na neurčitý čas, (§ 48 ods. 8 ZP)
 - možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - využívanie dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnaní (§ 58 ods. 10 ZP),
 - informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
 - výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
 - zamestnávanie zamestnancov v noci, ak zamestnávateľ pravidelne zamestnáva zamestnancov v noci a odborový orgán takéto informácie vyžaduje (§ 98 ods. 7 ZP),
 - opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP).
 - 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 15

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. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
3. Odborová organizácia môže pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:
 - vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská; § 230 ods. 3 sa použije primerane,
 - vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - 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

- 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 16

Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie 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 15 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. (Stanovy SOZZaSS článok 36)
4. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
5. 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 17

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.2ZP).

Článok 18

1. 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 19

1. Zamestnávateľ zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách prostredníctvom <https://www.sluzbyzamestnanosti.gov.sk/>, prípadne aj prostredníctvom ISTP – Internetový sprievodca trhom práce.

Článok 20

1. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii raz ročne informáciu o novo uzatvorených pracovných pomeroch (porada manažmentu, prevádzková porada zamestnancov DSS a výročná členská schôdza ZO OZ)

Článok 21

Personálne normatívy

1. Zamestnávateľ prostredníctvom odborovej organizácie ročne 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. Na základe dohody zmluvných strán maximálny počet prijímateľov sociálnych služieb, ktorým vzhľadom na ich zdravotný stav a postihnutie je nevyhnutné sústavne poskytovať úkony ošetrovateľskej starostlivosti, bude rovnaký ako to ustanovuje Výnos Ministerstva zdravotníctva SR č. 09812/2008 Lz z 10.9.2008 o minimálnych požiadavkách na personálne zabezpečenie a materiálno-technické vybavenie jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení, uverejnený vo Vestníku Ministerstva zdravotníctva SR pre oddelenie geriatric:
3. na jednu sestru v dennej zmene 10, v nočnej zmene 18 prijímateľov a súčasne
4. na jedného zdravotníckeho asistenta, resp. sanitára v dennej zmene 20 a nočnej zmene 40 prijímateľov.

Článok 22

Podmienky kvality

1. Zamestnávateľ bezodkladne spracuje podľa Prílohy č.2 A k zákonu č. 448/2008 Z. z. Podmienky kvality poskytovanej sociálnej služby časť II – Personálne podmienky.
2. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 9 ods. 9 zákona č. 448/2008 Z. z. oboznámi svojich zamestnancov s postupmi, pravidlami a podmienkami spracovanými v súlade s Prílohou č.2 A zákona č.448/2008 pre nich zrozumiteľnej forme.

Článok 23

Pracovný pomer

1. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac 3 mesiace. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať. Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca (§45)

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. Zamestnanec, 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. 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.
3. Priemerný týždenný pracovný čas zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu vrátane práce nadčas je najviac 56 hodín týždenne, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí (§85aZP).
4. 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.
5. Pracovný čas je nerovnomerne rozvrhnutý v nepretržitej prevádzke pre profesie
 - v ŠZ na M.Rázusa č.18: sestry, opatrovatelky, inštruktor sociálnej rehabilitácie,
 - v ZPB Sládkovičova: inštruktor sociálnej rehabilitácie – v jednozmennej prevádzke s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom
 - v DSS na Dekr. Matejovie: inštruktor sociálnej rehabilitácie, sociálny pracovník, opatrovateľ,
 - v ZPB Hviezdoslavova: inštruktor sociálnej rehabilitácie, sociálny pracovník, sociálny terapeut- v jednozmennej prevádzke s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom
 - v prevádzke DSS Nádej Vidiná: inštruktor sociálnej rehabilitácie, zdravotnícky asistent, ergoterapeut – v trojzmennej prevádzke a sociálny pedagóg pracuje v jednozmennej prevádzke s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom
 - v Útulku pre ženy s deťmi: pracuje v dvojzmennej prevádzke prevádzkový pracovník, sociálny pracovník pracuje v jednozmennej prevádzke s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom
 - v TSS PSB – sociálny pracovník a ISR pracuje v jednozmennej prevádzke s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom a dvojzmennej prevádzke
6. Po prerokovaní s odborovým orgánom môže zamestnávateľ zaviesť na pracoviskách pružný pracovný čas. Základný pracovný čas a voliteľný pracovný čas vymedzí zamestnávateľ v pracovnom poriadku.

7. Zamestnávateľ pri zaradovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky pre zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov. Osobitne prihliadne na potreby tehotných zamestnankýň a zamestnancov, ktorí sa trvale starajú o maloleté dieťa, alebo inú odkázanú osobu.
8. Zamestnávateľ je povinný vyhovieť žiadosti tehotnej zamestnankyne a zamestnankyne alebo 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 o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
9. Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, po prerokovaní s odborovým orgánom (§ 94 ods. 2 ZP).
10. Náhrada za stratu času - za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas, alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku (§96b ZP).
11. Pri prekážke v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzuje ako výkon práce s náhradou mzdy čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca. (§143 ods.2 ZP)

Článok 25

Pracovná pohotovosť

1. Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom (§96ods.7ZP).

Článok 26

Nočná práca

2. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou (§98ZP).
3. Zamestnávateľ pravidelne prerokuje s odborovou organizáciou organizáciu práce v noci.
4. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa zamestnanec pracujúci v noci podrobil posúdeniu zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci
 - a) pred zaradením na nočnú prácu,
 - pravidelne podľa potreby, najmenej raz za rok,
 - kedykoľvek v priebehu zaradenia na nočnú prácu pre zdravotné poruchy vyvolané výkonom nočnej práce,
 - ak o to požiada tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena.

5. Náklady za posúdenie zdravotnej spôsobilosti podľa odseku 3 uhrádza zamestnávateľ podľa osobitného predpisu.

Článok 27

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Nárok na dodatkovú dovolenku v rozsahu jedného týždňa (5 pracovných dní) vzniká zamestnancom, ktorí pracujú pri priamom ošetrovaní, alebo pri obsluhu duševne chorých, alebo mentálne postihnutých aspoň v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času.
(dodatková dovolenka prináleží sestram, zdravotníckym asistentom, opatrovateľom, sociálnym pracovníkom, sociálnemu terapeutovi, sociálnemu pedagógovi, ergoterapeutom, inštruktorom sociálnej rehabilitácie, vedúcim zamestnancom).
3. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.
Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu; táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.
4. Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, tak aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla v celku do konca kalendárneho roka, alebo do apríla nasledujúceho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca (§111, ods.1).

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 a kontrolná činnosť.

Článok 29

Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov

1. Zamestnávateľ písomne informuje odborovú organizáciu najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najmä o :
 - Dátume, alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - dôvodoch prechodu,
 - pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - 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 podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP ku dňu prevodu. Zamestnancovi podľa prvej vety patriódstupné podľa § 76 ZP.
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 (§ 31 ods. 8 ZP).
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. (§ 31 ods. 7 ZP).

Článok 30

Odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP **nad rozsah** ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 ZP a to v sume jedného funkčného platu (KZVS 1.1.2023- 31.8.2024).
2. Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v bode 1 tohto článku, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť.
3. 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 desať násobku jeho funkčného platu, to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinéním porušil právne

predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť (§76 ods. 3 ZP).

Článok 31

Odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca (KZVS 1.1.2023- 31.8.2024).

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 :
 - zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
 - 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 v zmysle § 63 ods. 2 je zamestnávateľ povinný realizovať písomnou formou a inú pre zamestnanca vhodnú prácu je povinný zamestnancovi ponúknuť v čase výpovede a až do uplynutia výpovednej doby.

Článok 33

Organizačné zmeny.

1. Zamestnávateľ bude viesť evidenciu zamestnancov, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a 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.
2. 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.

Článok 34

Prerokovanie výpovede zo strany zamestnávateľa

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

Časť V.

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 35

1. 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. Plat zamestnanca je splatný pozadu za mesačné obdobie a to najneskôr posledný pracovný deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

Článok 36

1. Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí časť jeho mesačného platu alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho plat a uvedenú čiastku bezplatne poukáže na ním určený účet vedený v peňažnom ústave (§ 130. ods 8 ZP).

Článok 37

Tarifný plat

1. Zamestnávateľ poskytuje tarifný plat:
 - podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v Prílohe č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z. z
 - pedagogickým a odborným zamestnancom podľa Prílohy č. 4 k zákonu č. 553/2003 Z. z
2. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, sa zvýši od 1. Januára 2023 o 7% a od 1. septembra o ďalších 10% osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10 % a od 1. Septembra 2023 o ďalších 12%.
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 (KZVS 1.1.2023- 31.8.2024).

Článok 38

1. Zamestnávateľ môže zamestnancovi, 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 započítateľnej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa .
2. Zamestnávateľ zaradil do platového stupňa č.14, platovej triedy 1 bez započítania dĺžky praxe zamestnancov, ktorí vykonávajú nasledovný okruh pracovných činností: pomocní pracovníci (upratovačka/práčka), sem patria aj pomocní pracovníci pracujúci na 0,25% úväzok (pomocný pracovník - údržbár, pomocný pracovník -upratovanie DSS Vidiná).
3. Zamestnávateľ zaradil do platového stupňa č.14, platovej triedy 2 bez započítania dĺžky praxe zamestnancov, ktorí vykonávajú nasledovný okruh pracovných činností: opatrovateľ, vodič/údržbár, prevádzkový pracovník v útulku pre ženy s deťmi.

Článok 39 **Osobný plat**

1. Zamestnancovi možno namiesto funkčného platu priznať osobný plat počas vykonávania osobitne významných pracovných činností, alebo mimoriadne náročných pracovných úloh na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Osobný plat sa zamestnancovi poskytuje, pokiaľ trvajú dôvody, na základe ktorých mu bol priznaný (§7a zákona č.553/2003)

Článok 40 **Príplatok za riadenie**

1. Príplatok za riadenie poskytuje zamestnávateľ vedúcim zamestnancom v týchto pracovných pozíciách:
 - Riaditeľ DSS (poskytuje BBSK)
 - Vedúci úsekov DSS
2. Zamestnávateľ poskytne vedúcemu zamestnancovi príplatok za riadenie podľa prílohy č. 6 k zákonu č. 553/2003 Z. z.

Článok 41 **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. O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení, alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. (§10 zákona č.553/2003)

Článok 42

Príplatok za zmennosť

1. 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, vyplatí zamestnávateľ príplatok za zmennosť vo výške 15 € mesačne.

Článok 43

Odmena

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu
 - za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov vo výške jeho funkčného platu. Pri skrátenom pracovnom úväzku zamestnanca sa výška odmeny úmerne kráti.
 - 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;
 - za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností
 - odmenu riaditeľovi zariadenia (štatutárnemu zástupcovi) poskytuje BBSK
2. Zamestnávateľ oznámi zástupcom zamestnancov priemernú výšky vyplatených odmien pre jednotlivé kategórie zamestnancov.

Časť VI.

Sociálna oblasť

Vzdelávanie

Článok 44

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 (§30 zákona č.553/2003Z.z)
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) splňa 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 (§14 ods.2 zákona

č.552/2003Z.z).

3. Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehlbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie (§153ZP).
4. Zamestnávateľ umožní:
 - účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov;
 - zamestnancom doplniť si vzdelanie v súlade s podmienkami zákona č. 448/2008 Z. z.;
5. 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 45

Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov formou poskytnutia finančného príspevku na stravovanie, alebo prostredníctvom e- kupónov (stravovacia karta). Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny. Zamestnávateľ rešpektuje voľbu zamestnanca. Zamestnanec môže svoju voľbu zmeniť, najskôr po uplynutí 12 mesiacov. Finančný príspevok bude súčasťou čistej mzdy zamestnanca.
2. Nárok na zabezpečenie stravovania formou e-kupónov (stravovacia karta), alebo na poskytnutie finančného príspevku má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu mimo rámca rozvrhu pracovných zmien stravovanie za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom.
4. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (Zákon o cestovných náhradách, Opatrenie MPSVaR SK o sumách stravného). Hodnota stravovacej poukážky je stanovená na sumu 5,10 €.
5. Zamestnávateľ prispeje zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP najviac do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na stravovanie okrem príspevku na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP aj ďalší príspevok na stravovanie a to zo sociálneho fondu vo výške 0,69 €.
6. Pri zabezpečení stravovania pre zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu sa zamestnávateľ riadi ustanoveniami osobitného predpisu (Zákon o cestovných náhradách, Opatrenie MPSVaR SK č.432/2022 Z.z., o sumách stravného).
7. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pracujúcim počas nariadenej karantény v prevádzkach zariadenia celodennú stravu a to dodávateľským spôsobom v zmysle

Článok 46

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

1. Zamestnávateľ v súlade s § 8 ods. 1 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytne zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz náhradu príjmu, ktorej výška je v období:
 - od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu a
 - od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu.

Článok 47

Doplňkové dôchodkové sporenie

1. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu podľa § 58 zákona č. 650/2004 o doplnkovom dôchodkovom sporení s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel (KZVS 2023-31.8.2024).
2. Do doplnkového dôchodkového sporenia budú zahrnutí všetci zamestnanci, ktorí majú uzatvorenú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov o možnosti uzavrieť zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou a možnosti a výške platenia príspevku zamestnávateľa do doplnkového dôchodkového sporenia.
3. Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancom vykonávajúcim práce, ktoré sú na základe rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva zaradené do 1. alebo 2. kategórie, vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
4. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených v období od 1.1.2023 do 31.8.2024 počas je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
5. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených do 31.decembra 2022 zostáva dohodnutá v zmysle kolektívnej zmluvy uzatvorenej do 31.12.2022 a to vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 48

Sociálny fond

1. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - povinným prídelom vo výške 1% a
 - ďalším prídelom vo výške 0,05%zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Použitie sociálneho fondu, podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancami sú vopred prerokované so ZO OZ, podľa finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu.

Časť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 49

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 doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z.z. (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 (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z.z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu.
3. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle nariadenia vlády SR č. 247/2006 Z.z.

Článok 50

1. Zamestnávateľ písomne vypracuje, pravidelne vyhodnotí a podľa potreby zaktualizuje koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery a program realizácie tejto politiky.
„Spracované v ZÁSADÁCH BOZP V DSS.“
2. Zamestnávateľ najmä určí bezpečné pracovné postupy a vydá vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP po dohode s odborovou organizáciou v súlade s § 6 ods. 1 písm. l) zákona č. 124/2006 Z.z..

Článok 51

1. Zamestnávateľ zaradí zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, vek a odbornú spôsobilosť. Za tým účelom vykonáva preventívnu zdravotnú starostlivosť prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby a praktických lekárov zamestnancov.

Článok 52

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného, alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť. Jeden zástupca zamestnancov pre BOZP, nesmie zastupovať viac ako 50 zamestnancov.
2. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov pre BOZP v záujme riadneho plnenia úloh zabezpečiť vzdelávanie, poskytnúť im pracovné voľno s náhradou platu v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie.
3. Zástupca zamestnancov pre BOZP požíva zvýšenú pracovnoprávnu ochranu obdobne akofunkcionári odborovej organizácie.

Článok 53

1. Odborová organizácia má právo vykonať kontrolu nad stavom BOZP v súlade s § 149 ZP najmä:
 - kontrolovať stav pracovného prostredia a pracovných podmienok,
 - kontrolovať či zamestnávateľ vyšetruje príčiny vzniku pracovných úrazov a zúčastňovať sa na takomto vyšetrowaní,
 - pri zistení podmienok, ktoré priamo ohrozujú zdravie alebo život zamestnancov, požadovať svojim opatrením prerušenie práce s označením práce a času, odkedy sa má práca prerušiť,
 - na informácie o plnení opatrení prijatých na odstránenie nedostatkov,
 - na prerokovanie náhrady škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania alebo inej nebezpečnej udalosti.

Časť VIII.

Dotácie

1. Zamestnávateľ v prípade výskytu koronavírusového ochorenia podá žiadosť o poskytnutie dotácie (podľa §4ods.7 NV SR č.103/2020 Z.z. v znení NV SR č.293/2022 Z.z.) na infekčný príplatok za prácu v karanténe na MPSVR SR. V prípade schválenia žiadosti MPSVR SR prislúchajúcu dotáciu vypláti konkrétnemu zamestnancovi.
2. Zamestnávateľ môže uzatvoriť so zamestnancom najneskôr do 20. januára 2023 dohodu na poskytnutie stabilizačného príspevku v zmysle NV č.524, podľa §15a zákona č.544/2010 Z.z. o dotáciách v pôsobnosti MPSVRSR v znení zákona č.89/2020 Z.z.

Časť IX.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 54

1. Zamestnávateľ podľa svojich možností poskytne zamestnancom bezplatné poradenstvo týkajúce sa pracovnoprávných vzťahov a odmeňovania za prácu, v záujme predchádzania konfliktným situáciám.

Článok 55

Postup pri individuálnych nárokoch bude nasledujúci:

1. 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.
2. Zamestnanec nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania (§13 ods. 3 ZP).
3. Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi uložiť povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania. Nikto nesmie byť na pracovisku prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania.
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. V prípade neúspešného konania pred uvedenou komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. kolektívnom vyjednávaní.

Časť X.
Záverečné ustanovenia

Článok 56

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2023 - 2024, nadobúda účinnosť 1. januára 2023 a končí 31. augusta 2024. Ak pred ukončením doby platnosti tejto KZ ktorákoľvek zo zmluvných strán nepredloží písomný návrh na uzatvorenie novej KZ, predlžuje sa doba platnosti a účinnosti tejto KZ vždy na obdobie ďalšieho kalendárneho roka.
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 15 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
4. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.
5. 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 na každom pracovisku. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto kolektívnej zmluvy.
6. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
7. 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.
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 Lučenci dňa

.....
Mgr. Renáta Šimová
riaditeľ DSS Slatinka

.....
Mgr. Diana Jamberová
predseda ZO OZ