

09/2024

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2024 (máj – december)

pre zamestnancov vykonávajúcich práce vo verejnom záujme podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone vo verejnom záujme, odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v zariadeniach sociálnych služieb

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 CSS Vita Vitalis, Volgogradská 5, 080 01 Prešov
zastúpená predsedníčkou - Bc. Laura Semančíková Kmecová

a

Základná organizácia Integrovaného odborového zväzu pri CSS Vita Vitalis, Volgogradská 5, 080 01 Prešov
zastúpená predsedníčkou – Bc. Veronika Lukáčová

(ďalej len „odborová organizácia“)

na jednej strane

a

Centrum sociálnych služieb Vita Vitalis, Volgogradská 5, 08001 Prešov

zastúpená riaditeľkou - Mgr. Terézia Sisáková

(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. 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 od 1.1.2023 - 31.8.2024 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. (ďalej len „KZVS“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Táto kolektívna zmluva vymedzuje pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok (možnosť využívať telefón, internet zamestnávateľa, podmienky dodržiavania maximálnej hospodárnosti) zamestnávania výhodnejšie ako všeobecne záväzné právne predpisy.

Článok 2

1. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na:
 - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
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.
3. Kolektívna zmluva je uzavretá na obdobie od 1.5.2024 do 31.12.2024. Nadobúda platnosť dňom podpísania oboma zmluvnými stranami a účinnosť dňom 1.5.2024, najskôr však deň nasledujúci po dni jej zverejnenia v zmysle § 47a Občianskeho zákonníka.

Článok 3

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 4

1. Zamestnávateľ uznáva odborové organizácie za oprávnených zástupcov zamestnancov ako účastníkov 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 5

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ poskytne podľa svojich prevádzkových možností odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosť s nevyhnutným kancelárskym vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Pre účely konania členskej schôdze, zamestnávateľ poskytne vhodnú miestnosť na požiadanie odborovej organizácie v potrebnom rozsahu.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.
4. Zamestnávateľ zabezpečí, aby na webovej stránke zamestnávateľa bola uverejnená informácia o pôsobení základných odborových organizácií pri CSS Vita Vitalis, Volgogradská 5, 08001 Prešov, spolu s kontaktnými údajmi predsedov odborových organizácií. Na účely plnenia tejto kolektívnej zmluvy, ako aj príslušných ustanovení pracovnoprávných predpisov budú zmluvné strany predmetné údaje využívať, ako záväzné a oficiálne kontaktné miesta. Doručovanie oznámení resp. iných dokumentov v listinnej forme bude realizované prostredníctvom podateľne zamestnávateľa, ako aj predsedu ZO resp. ním písomne povereného člena Výboru ZO.

Článok 6

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov odborovej organizácie, členov Výboru základnej odborovej organizácie a zástupcov pre bezpečnosť, za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu členov Výboru základnej odborovej organizácie a zástupcov pre bezpečnosť v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru základnej odborovej organizácie alebo zástupcovi pre bezpečnosť výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak príslušný odborový orgán písomne neodmietol udeliť súhlas do 15 dní

odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Ak k udeleniu súhlasu nedôjde, postupuje sa podľa § 240 ods. 10 ZP.

Článok 7

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

Článok 8

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

Článok 9

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

Článok 10

Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zrazí 1 % jeho čistého mesačného zárobku alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho mzdu, resp. plat a zrazenú finančnú čiastku bezplatne poukáže v prospech ním určeného účtu odborovej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

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 spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.

2. Ak zamestnávateľ požiada Výbor základnej odborovej organizácie o zaujatie stanoviska, Výbor základnej odborovej organizácie predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do *10 kalendárnych* dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.
3. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný s Výborom základnej odborovej organizácie vopred prerokovať, inak sú výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Výbor základnej odborovej organizácie je povinný prerokovať výpoveď do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 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 zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s Výborom základnej odborovej organizácie najmä v týchto otázkach:
 - a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku § 12 zákona č. 552/2003 Z. z.),
 - c) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
u týchto profesií: ekonomické oddelenie,
sociálne oddelenie.
 - d) podľa § 143 ods. 1 a 2 ZP pri prekážke v práci na strane zamestnanca pri uplatnení pružného pracovného času bude tento posudzovaný ako výkon práce celý tento čas. Za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci dĺžke pracovnej zmeny. Pri 37,5 hod. týždennom pracovnom čase to bude 7,5 hod.
 - 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) rozsah a podmienky práce nadčas a predĺženie vyrovnávacieho obdobia pri práci nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 11 ZP; § 19 zákona č. 553/2003 Z. z.)

- k) určenie plánu dovoleníek a hromadné čerpanie dovoleníek (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
- l) plánovania a vykonávanie opatrení oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
- m) náhrada platu pri prekážke na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 4 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 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 a s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko príslušného odborového orgánu.
2. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ **prerokuje** s Výborom základnej odborovej organizácie 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. Na organizačnú zmenu, ktorá nebola vopred prerokovaná s príslušným odborovým orgánom, sa hľadá, ako by sa neuskutočnila.
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
3. Na základe príslušných ustanovení ZP a zákona č. 553/003 Z. z. zamestnávateľ ďalej **prerokuje** s Výborom základnej odborovej organizácie najmä tieto otázky:
 - a) v prípade zavádzania kontrolného mechanizmu na pracoviskách zamestnávateľa, povinnosť zamestnávateľa prerokovať rozsah kontroly, spôsob je uskutočnenia, dobu jej trvania (§ 13 ods. 4 ZP),
 - b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - c) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný prerokovať s Výborom ZO, inak sú výpoveď alebo okamžité

skončenie pracovného pomeru neplatné. Výbor ZO je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do 15 pracovných dní od doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených letách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),

e) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),

f) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),

g) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),

h) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),

i) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP, § 13a zákona č. 552/2003 Z.z.),

j) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),

k) vecne odôvodnený návrh zamestnávateľa na zníženie alebo odobratie osobného príplatku, na základe úrovne kvality pracovných úloh.

Článok 14

Informovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom s cieľom oboznámiť zástupcov zamestnancov s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje príslušný odborový orgán včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.
2. Zamestnávateľ predloží Výboru základnej odborovej organizácie raz ročne, resp. podľa potreby správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
3. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje Výbor základnej odborovej organizácie 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) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
 - g) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),

h) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),

i) 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.

4. Zamestnávateľ prostredníctvom odborovej organizácie **raz 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.“).

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. Odborový orgán vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
3. Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:
 - a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - d) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
 - e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
4. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 Zákonníka práce a zákonom č. 124/2006 Z. z.

Článok 16

Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie. O návrhu kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia Výboru základnej odborovej organizácie môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.
4. Zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa.
5. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.

Časť IV.

Zamestnanosť a pracovné podmienky

Článok 17

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

Článok 18

Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na mieste prístupnom všetkým zamestnancom na webovej stránke CSS a zriaďovateľa – Prešovského samosprávneho kraja a na portáli Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

Článok 19

Zamestnávateľ predloží Výboru základnej odborovej organizácie raz ročne informáciu o dohodnutých nových pracovných miestach.

Článok 20

Podmienky kvality

1. Zamestnávateľ bezodkladne spracuje podľa Prílohy č.2 k zákonu č. 448/2008 Z. z. písm. A – Podmienky kvality poskytovanej sociálnej služby –II Oblasť: Personálne podmienky.
2. Zamestnávateľ oboznámi všetkých zamestnancov s postupmi, pravidlami a podmienkami spracovanými v súlade s prílohou č.2 k zákonu č. 448/2008 Z. z. v im zrozumiteľnej forme, u nových zamestnancov v rámci adaptačného procesu a u kmeňových zamestnancov v rámci bežného oboznamovania sa s internou dokumentáciou počas roka v členení podľa kritérií 2.1 – 2.5 :
 - a) personál poskytovateľa sociálnej služby je vyškolený v oblasti základných ľudských práv a aktívne ich aplikuje pri poskytovaní sociálnej služby;
 - b) štruktúra a počet pracovných miest a kvalifikačné predpoklady na ich plnenie sú v súlade s § 84. Počet zamestnancov je primeraný počtu prijímateľov sociálnej služby a ich potrebám;
 - c) prijímanie zamestnancov a zaškoloňovanie zamestnancov v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi;
 - d) ďalšie vzdelávanie a zvyšovanie odbornej spôsobilosti zamestnancov poskytovateľa sociálnej služby, ktoré sú v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a hodnotenie zamestnancov, ktoré zahŕňa vypracovanie osobných cieľov, úloh a potrebu ďalšieho vzdelávania a spôsob ich naplnenia;
 - e) program supervízie u poskytovateľa sociálnej služby.

Článok 21

1. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac **tri mesiace**, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov.
2. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.
3. Zamestnávateľ si vymedzuje právo na ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu podľa § 48 ods. 4 písm. d). Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky zamestnávateľ môže uplatniť na pracovných pozíciách vykonávaných

zamestnancami, ktorý vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce.

4. U zamestnanca, ktorého pracovný pomer vznikne vymenovaním alebo voľbou v zmysle § 42 ods. 2 ZP v prípade jeho odvolania alebo vzdaním sa funkcie, pracovný pomer nekončí. Riaditeľ zariadenia, prípadne vedúci odboru sociálnych vecí a rodiny PSK v tomto prípade dohodne so zamestnancom jeho ďalšie zaradenie na inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, prípadne na inú vhodnú prácu. Ak organizácia nemá pre zamestnanca takú prácu alebo ak zamestnanec odmietne, je podľa § 42 ods. 2 ZP daný výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. a),b),c) prípadne podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 ZP.
5. Zamestnávateľ bude prihliadať pri rozvážovaní pracovného pomeru z nadbytočnosti podľa ustanovenia §63 ods.1 písm. b) ZP na uprednostnenie tých zamestnancov, ktorí spĺňajú kritériá na odchod do starobného dôchodku.
Odborová organizácia uznáva, že zamestnávateľ si musí udržiavať efektívne pracovné sily, preto pri výbere zamestnancov, s ktorými má byť rozviazaný pracovný pomer z vyššie uvedených dôvodov bude posudzovaná:
 - dosiahnutá kvalifikácia,
 - kvalita vykonanej práce,
 - spôsobilosť vykonávať príslušnú prácu,
 - dĺžka pracovného pomeru u zamestnávateľa,
 - sociálne postavenie.

Článok 22

Pracovný čas

Začiatok a koniec pracovného času a rozvrhnutie pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s Výborom základnej odborovej organizácie a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je pre zamestnanca prístupné.

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke má pracovný čas 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 má pracovný čas 35 hodín týždenne.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi prestávku na jedenie a oddych v trvaní 30 minút najneskôr po 4 hodinách nepretržitej práce. Táto prestávka sa nezapočítava do dĺžky pracovného času. Nárok na predĺženú prestávku majú zamestnanci, ktorí pracujú v dennej 12 hodinovej zmene (sestra, opatrovateľka) a táto prestávka sa im započítava do pracovného času. Táto prestávka sa môže čerpať v čase 15:30 a 16:30 a v tomto čase musí byť zabezpečený chod prevádzky.

3. Na účely vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca v zdravotníckom zariadení a na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie sa neuplatňuje pružný pracovný čas. V prípade zamestnanca s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu plánovanej pracovnej zmeny.
4. Zamestnávateľ pri zaradovaní zamestnancov do pracovných zmien vytvorí priaznivé podmienky a zohľadní 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.
5. 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.
6. Za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat sa považuje účasť na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, čas trvania povinného preškolenia (napr. BOZP, protipožiarna ochrana, rizikové faktory a pod.), seminárov, pracovných porád, školení, ktorých sa zamestnanec zúčastňuje na príkaz zamestnávateľa, alebo mu táto povinnosť vyplýva priamo z príslušných právnych predpisov, a to bez ohľadu, či ich absolvuje v čase pracovnej zmeny alebo mimo rozvrhu pracovných zmien.

Článok 23

Nočná práca

1. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
2. 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 24

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi ktorý sa trvale stará o dieťa. Pre účely priznania dovolenky sa za dieťa považuje dieťa rodiča alebo náhradného rodiča v zmysle zákona č. 36/2005 Z.z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Toto dieťa musí mať vek do 18 rokov, resp. menej ak sa dosiahla jeho plnoletosť uzatvorením manželstva. Znamená to, že za dieťa sa považuje osoba do dovŕšenia plnoletosti.
2. Nárok na dodatkovú dovolenku v rozsahu jedného týždňa vzniká zamestnancom, ktorí pracujú pri priamom ošetrovaní alebo obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých v rozsahu polovice určeného týždenného pracovného času. Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu, táto dovolenka sa musí vyčerpať, a to prednostne.
3. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.
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 vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ prihliadne na úlohy zamestnávateľa a zároveň je povinný prihliadať aj na oprávnené záujmy zamestnanca.
5. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.
6. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin. S prihliadnutím na úlohy zamestnávateľa.

Článok 25

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. Účasť na povinnom vzdelávaní, účasť na povinných lekárskech prehliadkach, školeniach, seminároch, pracovných a prevádzkových poradách zvolaných zamestnávateľom mimo rámca rozvrhu pracovných zmien, je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi náhrada platu.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu aj z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:
 - a) Darovanie krvi (rozsah: 1 deň)
 - b) Sprevádzanie dieťaťa v deň nástupu do 1.Ročníka ZŠ (rozsah: 1 deň)
 - c) Promócie zamestnanca alebo jeho dieťaťa (rozsah: 1 deň)
 - d) Účasť na odbornom vzdelávaní (najviac v rozsahu 5 dní v kalendárnom roku), súvisiacom s výkonom práce zamestnanca a s podložením potrebnej dokumentácie o štúdiu.
4. Výkon funkcie v odborovom orgáne považuje zamestnávateľ za iný úkon vo všeobecnom záujme. Ak činnosť členov Výboru odborovej organizácie a zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, považuje sa za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontrolná činnosť a účasť na kolektívnom vyjednávaní.
5. Zamestnávateľ poskytne členovi Výboru základnej odborovej organizácie na činnosť odborovej organizácie jeden deň pracovného voľna s náhradou platu na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Výbor ZO písomne oboznámi zamestnávateľa o poverení výkonu člena v zastupovaní vopred, t.j. tak, aby zamestnávateľ mohol riadne a včas realizovať svoje právo podľa § 240 ods. 4 ZP a súčasne adresne realizovať započítanie poskytnutého pracovného voľna do mesačného fondu pracovného času.
6. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
7. Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov (členom Výboru základnej odborovej organizácie a zástupcom pre bezpečnosť) pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytovaného podľa bodu 6 tohto článku.

Článok 26

Odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume jedného funkčného platu nad rámec § 76 ods. 1 a 2 ZP.
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 10-násobku jeho funkčného platu.

Článok 27

Odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 28

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 29

Organizačné zmeny

Zamestnávateľ pri prepúšťaní zamestnancov z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP (tzv. organizačné zmeny) prihliadne na sociálnu a ekonomickú situáciu zamestnancov a podľa možností zváži skončenie pracovného pomeru

- a) S oboma zamestnancami – manželmi súčasne ani v rozpätí 12 kalendárnych mesiacov,
- b) S osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 15 rokov
- c) So zamestnancom, ktorý je výlučným živiteľom rodiny,
- d) So zamestnancom nad 50 rokov veku, ktorý u zamestnávateľa odpracoval 10 rokov
- e) So zamestnancom, ktorému do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov,

Časť V.

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 30

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z., všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci. Bližšie podmienky odmeňovania sú dohodnuté v tejto kolektívnej zmluve.

Článok 31

Tarifný plat

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme 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..
2. Zamestnancovi, ktorý vykonáva odborné pracovné činnosti služieb a sociálnej práce v zariadeniach sociálnych služieb alebo v zariadeniach sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, ktorý je zaradený do 4. – 10. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, patrí zvýšenie o 5 %.
3. Zdravotníckemu pracovníkovi zaradenému do 4. až 11. platovej triedy základnej stupnice platových taríf, patrí zvýšenie tarifného platu určeného podľa § 7 ods. 1 o 10% až 25 %. Zvýšenie tarifného platu určí zamestnávateľ po dohode s Výborom základnej odborovej organizácie tak, aby bola zachovaná proporcionalita rastu

tarifného platu s prihliadnutím na náročnosť vykonávanej práce a požadované kvalifikačné predpoklady.

4. Zamestnávateľ pri zaradení do platovej triedy dôsledne dbá na to, aby zaradenie zamestnanca do platovej triedy bolo v súlade s charakteristikou platovej triedy, s aktuálnym znením katalógu pracovných činností a so znením dohodnutej pracovnej zmluvy so zamestnancom.

Článok 32

Osobný príplatok

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

Článok 33

Príplatok za zmennosť

Zamestnancom, ktorý vykonávajú prácu v dvojzmennej prevádzke patrí príplatok za zmennosť v sume 15 Eur a v trojzmennej prevádzke v sume 20 Eur.

Článok 34

Príplatok za prácu v noci

1. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 ZP.
2. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu: zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby funkčného platu,

najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa §122a ods.1 a §122b ods.1 ZP.

3. Príplatok za prácu vo sviatok:

Zamestnancovi patrí za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu.

Článok 35

Plat za prácu nadčas

Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %.. 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 troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.

Článok 36

Odmena

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu spravidla na návrh vedúceho zamestnanca:
2. a) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce ;
b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy, alebo za poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní mimoriadnej udalosti;
- c) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho mesačného funkčného platu resp. v závislosti od dĺžky odpracovanej doby v CSS (§ 20 ods. 1 písmeno c zákona o odmeňovaní) a to:

pri odpracovaní od 1 roka do 2 rokov vrátane - 300 €

pri odpracovaní nad 2 roky do 5 rokov vrátane - 500 €

pri odpracovaní nad 5 rokov v organizácii – jeden funkčný plat.

3. Zamestnávateľ prerokuje s Výborom základnej odborovej organizácie kritéria pre priznávanie odmien zamestnancom.

Časť VI.

Sociálna časť

Článok 37

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 môže poskytnúť:

3.1 účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov v súlade s potrebami zamestnávateľa

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 špecializačných 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, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie uložiť povinnosť zúčastniť sa na sústavnom vzdelávaní s cieľom zvyšovať si kvalifikáciu a dohodne s ním pracovné voľno v trvaní 5 dní v priebehu kalendárneho roka a náhradu v sume jeho funkčného platu.

Článok 38

Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov vo všetkých zmenách formou poskytnutia teplého hlavného jedla vo vlastnom stravovacom zariadení.

2. V nočnej zmene zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie baleným jedlom z vlastného stravovacieho zariadenia, a to obeda, ktoré je zamestnanec povinný nahlásiť stravovacej jednotke, podľa aktuálneho nariadenia kuchyne CSS Vita Vitalis, Prešov.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom okrem príspevku na stravovanie podľa §152 ods. 3 ZP aj ďalší príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu. Výška príspevku je schválená v „Zásadách tvorby a použitia sociálneho fondu“ na aktuálny rok.
4. V prípade špeciálnej diéty zamestnanca, zamestnanec predloží lekársky posudok o svojom zdravotnom stave zamestnávateľovi podľa aktuálnych opatrení MPSVaR o sumách stravného.
5. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

Článok 39

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

1. Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre chorobu alebo úraz poskytne zamestnancovi náhradu príjmu, ktorej výška je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§ 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov) a

Článok 40

Doplňkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ uzavrie s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu podľa § 58 zákona č. 650/2004 Z. z. 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. Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov o možnosti uzavrieť zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou a možnosti a výške platenia príspevku zamestnávateľa do doplnkového dôchodkového sporenia.
3. Zamestnávateľ poskytne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
4. Novoprijatému zamestnancovi vzniká nárok na príspevok od prvého dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca po ukončení skúšobnej doby.

Článok 41

Sociálny fond

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn:
 - a) povinného prídelu vo výške 1% a
 - b) ďalšieho prídelu vo výške 0,05 % podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Tvorba, výška a použitie prostriedkov sociálneho fondu sú bližšie dohodnuté v Zásadách použitia sociálneho fondu, ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy (príloha č. 1 a 2).
3. Zamestnávateľ poskytne raz ročne výboru odborovej organizácie prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Časť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 42

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: Nariadenia Vlády SR č. 391/2006, Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 259/2008.
3. Zamestnávateľ je povinný sústavne zisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci, vykonávať potrebné oparenia na zabezpečenie prevencie, potrebných pracovných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať podmienky stanovené pre zabezpečovanie preventívnych lekárskech prehliadok zamestnancov v súvislosti s výkonom práce v zmysle platných predpisov. 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 pracovno-právneho vzťahu a po jeho skončení, uhrádza zamestnávateľ. Zamestnávateľ

poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu za účasť na povinných lekárskech prehliadkach.

5. Zamestnávateľ realizuje opatrenia na predchádzanie vzniku pracovných úrazov.
6. Zamestnávateľ v spolupráci so zástupcami odborovej organizácie a zástupcom zamestnancov pre BOZP, vykoná na všetkých pracoviskách previerky BOZP z dôvodu prevencie a zistenia nedostatkov.
7. V prípade zistení nedostatkov zabezpečí opatrenia na ich odstránenie včas a v potrebnom rozsahu. Výsledky odstránenia nedostatkov zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou.
8. Zamestnávateľ umožní povereným zamestnancom príslušného odborového zväzu v rámci previerky nad stavom BOZP vstup na svoje pracoviská a poskytne im všetky potrebné informácie týkajúce sa oblasti BOZP, vzniknuté pracovné úrazy a chorôb z povolania (§149ZP).
9. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, u ktorých je potreba ochrany zdravia, bezplatné poskytovanie ochranných prostriedkov a to v súlade so Zoznamom osobných ochranných prostriedkov.
10. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť (124/2006 Z.z.).

Článok 43

Rekondičný pobyt – Rehabilitácia

1. Zamestnávateľ v rámci psychohygieny, prevencie chorôb z povolania a syndrómu vyhorenia poskytne možnosť zamestnancom CSS v roku 2024 čerpať dva relaxačné dni s náhradou platu a to jeden deň v prvom polroku a druhý deň v druhom polroku. Relaxačný deň je možné čerpať individuálne alebo skupinovú formou po dohode s vedúcim oddelenia, pričom táto skupinová forma čerpania relaxačného dňa nemôže narušiť chod prevádzky. Za účelom čerpania individuálneho alebo skupinového relaxačného dňa zamestnanec predloží svojmu vedúcemu tlačivo „Žiadosť o pracovného voľno“ a ako dôvod uvedie čerpanie relaxačného dňa.
2. V CSS Vita Vitalis, Volgogradská 5, Prešov 08001 je zamestnancom po dohode so zamestnávateľom, poskytnutá možnosť využívať rehabilitačno-liečebné procedúry v priestoroch rehabilitácie, ktoré zamestnanci majú možnosť využiť v rámci ich pracovného času, pričom musí byť zachovaný správny chod prevádzky. Pracovníci na oddelení rehabilitácie im pridelia deň a čas, ktorý im bude vyhovovať na absolvovanie rehabilitačných procedúr.

Časť VIII.
Riešenie sťažností a predchádzanie sporom
Článok 44

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 45

1. 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 **30 dní** a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté. Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.

2. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovať o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.
3. 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, pre každého člena vedenia CSS Vita Vitalis, Volgogradská 5, 08001 Prešov. Ak o to zamestnanec požiada, umožní zamestnávateľ zamestnancovi do kolektívnej zmluvy kedykoľvek nahliadnuť.
4. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti.
5. 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.
6. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých dva kusy obdrží odborová organizácia a dva kusy obdrží zamestnávateľ.
7. 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.

Prílohy:

1. Smernica pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na rok 2024
2. Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu na rok 2024

