

Kolektívna zmluva

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Z. b. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Zmluvné strany

Patria – Domov dôchodcov v Galante, Švermová 1457/16, 924 01 Galanta (ďalej len zamestnávateľ), zastúpená riaditeľkou zariadenia PaedDr. PhDr. Henrieta Matášovská Csemezová

a

Základná organizácia Odborového zväzu pri Patria – Domov dôchodcov v Galante, Švermova 1457/16, 924 01 Galanta (ďalej len ZO OZ pri Patria – DD), zastúpená predsedníčkou Simonetou Danisovou

Uzavreli túto kolektívnu zmluvu
na obdobie od 01. 09. 2024 do 31. 12. 2024

Časť I.

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán a uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Cieľom tejto Kolektívnej zmluvy (ďalej len „KZ“) je udržiavať sociálny mier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
2. Táto KZ upravuje vzájomné vzťahy medzi zmluvnými stranami, ich práva a povinnosti v rámci danom pracovnoprávnymi predpismi a určuje zvýšené a rozšírené pracovnoprávne nároky zamestnancov. Upravuje tiež vzťahy v súlade s inými všeobecne záväznými predpismi a ustanovuje iné nároky zamestnancov.

Článok 2

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ je záväzná pre obidve zmluvné strany.
2. Je tiež záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na dobu určitú a neurčitú.
3. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorých mzda je z časti alebo úplne hradená z mimorozpočtových zdrojov.
4. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce alebo na dohodu o pracovnej činnosti.

Článok 3

Zmena kolektívnej zmluvy

1. Túto KZ možno zmeniť alebo doplniť len na základe kolektívneho vyjednávania. O návrhoch na zmenu sa začne rokovať najneskôr po uplynutí 15 pracovných dní, ktoré začínajú plynúť doručením návrhu na zmenu jednou stranou druhej zmluvnej strane. Dohodnutá zmena KZ bude prijatá písomným dodatkom k tejto KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov.

Článok 4

Platnosť kolektívnej zmluvy

1. KZ je uzavretá na obdobie od 1.9.2024 do 31.12.2024.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

1. Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v lehote do 15 dní od jej podpísania dať k dispozícii každému organizačnému útvaru podľa platnej organizačnej štruktúry zamestnávateľa.
2. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ do 15 dní od nástupu do zamestnania.

Článok 7

Podmienky činnosti odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ uznáva ZO OZ pri Patria – DD za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných právnych predpisov a tejto KZ.
2. Členom výboru ZO OZ pri Patria – DD poskytne zamestnávateľ na výkon odborovej činnosti krátkodobé pracovné voľno s náhradou mzdy podľa potreby, minimálne v rozsahu v zmysle Zákonníka práce.
3. Zamestnávateľ poskytne na činnosť ZO OZ pri Patria – DD miestnosť na účely konania členských schôdzí, odborových školení a iných akcií ZO OZ pri Patria – DD v budove na Švermovej 1457/16 v Galante. Náklady na údržbu a prevádzku uvedeného priestoru znáša zamestnávateľ.
4. Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZO OZ pri Patria – DD na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu.
5. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO OZ pri Patria – DD.

Článok 8

Poskytovanie informácií

1. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať pravdivé informácie minimálne v dohodnutom rozsahu.
2. Zamestnávateľ poskytne ZO OZ pri Patria – DD raz ročne informácie o rozpočte, personálnej a sociálnej politike. Na požiadanie orgánu ZO OZ pri Patria – DD poskytne k týmto informáciám konzultácie.
3. Zmluvné strany sa budú navzájom prizývať na rokovania svojich orgánov v prípade, že sa bude rokovať o organizačných zmenách, o opatreniach na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, o hromadnej úprave pracovného času, ako aj o iných opatreniach týkajúcich sa väčšieho počtu zamestnancov.
4. Rozviazanie pracovného pomeru z organizačných dôvodov oznámi zamestnávateľ ZO OZ pri Patria – DD najneskôr 10 dní pred ich uplatnením.
5. Zmluvné strany sa budú vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným predpisom a k pripravovaným vnútorným predpisom.

Časť II.

Právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 9

Platové zaradenie zamestnancov

1. Zamestnávateľ určí každému zamestnancovi tarifný plat v najvyššom platovom stupni platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.
2. Zamestnanec sa zaradí do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti, zodpovednosti, fyzickej a psychickej záťaže.

Článok 10

Odmeňovanie

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 11

Odmeny

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku:
 - ak je zamestnaný v organizácii viac ako 5 rokov vo výške jedného funkčného platu,
 - ak je zamestnaný v organizácii menej ako 5 rokov ale viac ako jeden rok vo výške ½ funkčného platu.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri odpracovaní 10, 20 a 30 rokov v zariadení vo výške 350,- EUR.

Článok 12

Výplata mzdy, preddavku na mzdu a urážky zo mzdy

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu mzdy raz mesačne najneskôr v 11. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Ak pripadne tento deň na sobotu, nedeľu alebo sviatok, mzda sa vyplatí predchádzajúci pracovný deň.
2. Na základe písomnej žiadosti zamestnanca sa mu poskytuje preddavok na mzdu max. vo výške 1/3-iny jeho predpokladaného zárobku a to vždy 23.dňa bežného mesiaca. Ak pripadne tento deň na sobotu, nedeľu alebo sviatok, mzda sa vyplatí predchádzajúci pracovný deň. Preddavok sa vyplatí vždy v hotovosti z pokladne Patria – DD v Galante.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje mzdu zasilať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
4. Zamestnávateľ zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca:
 - člena ZO OZ pri Patria – DD vo výške 1% z čistého mesačného príjmu v deň výplaty,
 - účastníka doplnkové dôchodkového poistenia na osobný účet v poisťovni v individuálnej výške v deň výplaty.

Článok 13

Odstupné a odchodné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu vyplatí odstupné nad rámec § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné vo výške dvoch funkčných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Článok 14

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke má pracovný čas 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 vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len po prerokovaní so ZO OZ pri Patria – DD, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 15

Výmera dovolenky

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. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je 9 týždňov v kalendárnom roku.

Článok 16

Dôležité osobné prekážky v práci

Zmluvné strany dojednávajú v zmysle Zákonníka práce.

Časť III.

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 17

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ najmä:

1. Vyžiadať si predchádzajúci súhlas ZO OZ pri Patria – DD alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledujúcich prípadoch:
 - rozhodnutie či ide o neospravedlnené zameškanie práce,
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu.
2. Vopred prerokovať so ZO OZ pri Patria – DD, najmä:
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov,
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom pod následkom neplatnosti výpovede (ZO OZ pri Patria – DD je povinná prerokovať do 10 dní),
 - nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja mimo harmonogramu služieb,
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo choroby z povolania,
 - stav, štruktúra a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia najmä ak je ohrozená zamestnanosť.
3. Informovať ZO OZ pri Patria – DD, najmä:
 - o platobnej neschopnosti zamestnávateľa,
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov:
 - o o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - o o dôvode prechodu
 - o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili.
4. Umožniť a vytvoriť riadne podmienky na kontrolnú činnosť ZO OZ pri Patria – DD:
 - nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z KZ,
 - nad stavom BOZP.
5. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú je možné dohodnúť z dôvodu vykonávania opatrovateľskej služby podľa § 41 zákona NR SR č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 445/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov (§ 48, ods. 4, bod d/ Zákonníka práce).

Článok 18

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v spolupráci s ZO OZ pri Patria – DD uskutoční nasledujúce previerky BOZP:
 - kontrolu lekárničiek na pracovisku – raz ročne,
 - zabezpečenie hygienických pomôcok v sociálnych miestnostiach prístupných len pre zamestnancov – podľa potreby.
2. Zamestnávateľ v záujme zaistovania BOZP bude:
 - vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia na zaistenie BOZP,
 - sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržanie,
 - zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a oprávnenia podľa osobitných predpisov a nedovoliť aby vykonávali práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zistenie BOZP,
 - kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
 - zisťovať a odstraňovať možné príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania,
 - vykonať najmenej raz za dva roky pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s ZO OZ pri Patria – DD a následne odstraňovať nedostatky zistené pri kontrole činnosti,
 - poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje BOZP, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývadlá, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne pracovné oblečenie,
 - dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracovisku.
3. V prípade extrémnych klimatických podmienok zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov úpravy doby prítomnosti na pracovisku resp. zväži skrátenie pracovného času. Táto úprava bude vykonaná, ak sa nepodari zabezpečiť vhodné podmienky na výkon práce klimatizáciou alebo pitným režimom.

Článok 19

Kontrola odborných orgánov v oblasti BOZP

1. ZO OZ pri Patria – DD sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. ZO OZ pri Patria – DD v záujme toho bude:
 - kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preveruje pracovisko zamestnancov,
 - kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov.

Článok 20

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na nevyhnutný potrebný čas s náhradou mzdy na svoje náklady raz ročne,
- vybaviť pracoviská potrebnými hygienickými pomôckami a stav lekárníčiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- zabezpečiť min. raz ročne svojim zamestnancom v pracovnom čase supervíziu na predchádzanie syndrómu vyhorenia, sebapoznania a riešenie konfliktov.

Článok 21

Dočasná pracovná neschopnosť

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v období od prvého do tretieho dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca, v období od štvrtého do desiateho dňa trvania pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu podľa § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
2. Zamestnávateľ si vyhradzuje právo vykonať kontrolu dodržiavania liečebného poriadku počas prvých 10 dní práceneschopnosti zamestnanca.

Článok 22

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy, na nočné zmeny zamestnávateľ prispieva na stravovanie v zmysle Zákonníka práce v sume najmenej 55% ceny jedla.
2. Za pracovnú zmenu sa preto tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ stravovanie pre zamestnancov zabezpečuje vo vlastnej prevádzke.
4. Okrem príspevku zamestnávateľa na stravovanie zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.
5. Príspevok zo sociálneho fondu pre všetkých zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje KZ od 1.1.2023 sa určuje podľa Zásad pre tvorbu a používanie prostriedkov sociálneho fondu.
6. Stravovanie zamestnancov počas služobnej cesty rieši platný zákon o cestovných náhradách.

Článok 23

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným

v zamestnávateľskej zmluve, a to vo výške 2% z príjmu zúčtovaného na výplatu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

Článok 24

Sociálny fond

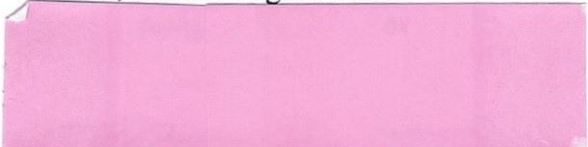
1. Celkový prídelený sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,5%.zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Pravidlá na tvorbu a používanie sociálneho fondu upravujú Zásady pre tvorbu a používanie prostriedkov sociálneho fondu, vydané ako príloha č. 1 k tejto KZ.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa Zásad pre tvorbu a používanie sociálneho fondu.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri používaní prostriedkov sociálneho fondu sa budú riadiť Rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu č. 2 tejto KZ.
5. Zamestnávateľ poskytne ZO OZ pri Patria – DD prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu polročne.
6. Na poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu nie je právny nárok.

Časť IV.

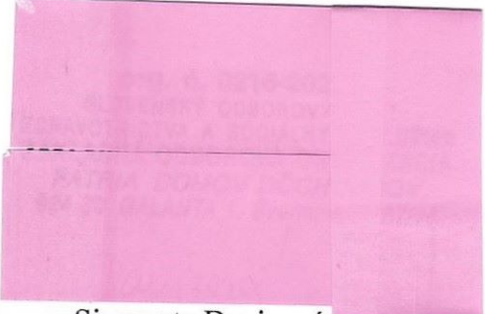
Záverečné ustanovenie

1. KZ sa uzatvára do 31. 12. 2024.
2. Táto KZ stráca platnosť uplynutím doby jej trvania.
3. Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán a je účinný po zverejnení v Centrálnom registri zmlúv a to od 01.09.2024
4. KZ je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych zástupcov v dobe platnosti.
5. Táto KZ je vyhotovená v dvoch originálnych vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží po jednom originálnom vyhotovení.
6. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, jeho obsahu porozumeli a na znak súhlasu ho prostredníctvom svojich oprávnených zástupcov vlastnoručne podpísali.

V Galante, dňa 30. augusta 2024


PaedDr. PhDr. Henrieta Maťašová Csemezová

riaditeľka Patria – DD v Galante


Simoneta Danisová

predseda ZO OZ pri Patria - DD