

SENIOR DOM SVIDA



KOLEKTÍVNA ZMLUVA

2025

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

Senior dom Svida vo Svidníku

zastúpený Mgr. Františkom Tkáčom, povereným riadením, ďalej ako zamestnávateľ

a

Základná organizácie odborového zväzu pri Senior dom Svida vo Svidníku

zastúpená Mgr. Janou Cimborovou, predsedníčkou ZO ďalej ako odborová organizácia

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

Kolektívnu zmluvu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávneným zástupcom odborovej organizácie je predseda základnej organizácie.
2. Predseda odborovej organizácie ako oprávnený zástupca odborovej organizácie je pre právne úkony vyplývajúce zo ZP medzi zamestnávateľom a zamestnancami oprávneným zástupcom zamestnancov.
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú na základe zmeny zriaďovacej listiny s účinnosťou od 1.1.2016. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, odborovú organizáciu ako svojho zmluvného partnera a predsedu základnej organizácie odborovej organizácie ako oprávneného zástupcu zamestnancov na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy (ďalej KZ).
4. Odborová organizácia rešpektuje povinnosti zamestnávateľa ako poskytovateľa sociálnych služieb a týmto sa zaväzuje, že výkon práv a činnosť odborovej organizácie nebude ohrozovať starostlivosť o prijímateľov sociálnych služieb umiestnených u zamestnávateľa.

Článok 2

1. KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. KZ sa vzťahuje na:
 - a) na všetkých zamestnancov zamestnávateľa v pracovnom pomere založeným pracovnou zmluvou
 - b) zmluvne strany a ich prípadných právnych nástupcov,
 - c) ďalších členov odborovej organizácie, ak to vyplýva zo zmien príslušného článku kolektívnej zmluvy (bývali zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia a pod.)
3. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01.01.2025 a končí dňom uzatvorenia novej KZ.
4. V prípade, že nedôjde k uzatvoreniu novej KZ v termíne do 01.01.2026, platnosť tejto sa predlžuje do uzatvorenia novej KZ.

Článok 3

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou

1. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborov na pracovisku.
2. Pre činnosť odborov bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať jej práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje pri svojom pôsobení rešpektovať povinnosti zamestnávateľa pri výkone hlavnej činnosti a zaväzuje sa vykonávať svoju činnosť tak, aby bola vždy zabezpečená starostlivosť o prijímateľov sociálnych služieb ako hlavnej činnosti zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností a vzájomnej dohode so zástupcom odborovej organizácie 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. Súčasne podľa svojich prevádzkových možností poskytne odborovej organizácii na jej nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu bežné kancelárske potreby a prístup k telefónnej resp. faxovej linke, internetovému spojeniu, tlačiarňam a rozmnožovacej technike.
5. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa

potreby, najmenej raz ročne, vo vopred dohodnutom termíne.

6. Zamestnávateľ sa zaväzuje pravidelne prizývať povereného zástupcu odborov určeného predsedom základnej organizácie odborovej organizácie na porady vedenia organizácie, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

7. Na vykonanie odborárskych funkcií, na účasť odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskom vzdelávaní poskytne zamestnávateľ v nevyhnutnom rozsahu zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy. Za odborársku funkciu (ďalej aj odborársky funkcionár) považujú zmluvné strany výkon funkcie predsedu a člena výboru základnej organizácie odborovej organizácie. **Zoznam členov výboru v aktuálnom znení je prílohou KZ** a jeho doručenie zamestnávateľovi zabezpečuje predseda odborovej organizácie.

8. Zamestnávateľ môže poskytnúť členovi Výboru Základnej organizácii (ďalej len ZO) použitie služobného motorového vozidla, ak to súvisí so zabezpečením úloh odborovej organizácie zamestnávateľa, pokiaľ je právomoc riaditeľa v Prešovskom kraji alebo dá súhlas zriaďovateľ mimo Prešovského kraja. Žiadosť podáva zamestnávateľovi predseda odborovej organizácie s príslušným zdôvodnením.

9. Zamestnávateľ umožní, aby odborová organizácia na pracoviskách zamestnávateľa mohla zverejňovať informácie, výzvy a iné údaje o svojej činnosti, ktoré pokladajú za potrebné.

10. Zamestnávateľ zabezpečí výber členských príspevkov členov odborovej organizácie formou zrážky z platu a tieto najskôr do 10 dní odvedú na účet príslušnej základnej odborovej organizácie. Odborová organizácia zabezpečí súhlas svojich členov so zrážkami z platu v súlade s § 131 ods.3 ZP a to vždy do prvého výplatného termínu v príslušnom kalendárnom roku.

11. Odboroví funkcionári nebudú zo strany zamestnávateľa diskriminovaní za ich námety a kritické pripomienky, nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

12. Predseda základnej organizácie ako oprávnený zástupca zamestnancov podľa tejto KZ je v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránený proti opatreniam, ktoré by ho mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a boli motivované jeho postavením alebo činnosťou.

13. Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovať mlčanlivosť o skutočnostiach o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie na ktoré ich zamestnávateľ upozorní alebo ich označí ako dôverné a porušením tejto povinnosti by mohlo dôjsť k porušeniu oprávnených záujmov zamestnávateľa.

Článok 4

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

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 príslušný odborový orgán o zaujatie stanoviska podľa článku 4, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu alebo do 15 dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.
3. Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa, právne postavenie a funkcia členov príslušného odborového orgánu zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

Článok 5

Zamestnanosť a pracovné podmienky

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 dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania.
2. Zamestnávateľ vopred prerokuje s odbormi pripravované štrukturálne zmeny, organizačné zmeny a racionalizačné a iné opatrenia, **ktoré sa budú mať vplyv na zníženie počtu zamestnancov.**
3. Pri štrukturálnych a organizačných zmenách a opatreniach, **ktoré budú mať vplyv na zníženie počtu zamestnancov o viac ako 10 %** zamestnávateľ prerokuje zmeny **aspoň 30 dní pred ich účinnosťou.**
4. Pri organizačných zmenách, ktorých realizácia bude mať dopad na viac ako 10 % zamestnancov zamestnávateľa prerokuje s odborovou organizáciou aj možnosti ich ďalšieho pracovného uplatnenia, prípadne rekvalifikácie alebo opatrení na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov v prípade ich uvoľnenia a môže zabezpečiť aj účasť zástupcu územne príslušného úradu práce.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri realizácii úloh transformácie, racionalizácie alebo zvýšenia efektivity bude mať na zreteli uplatnenie kvalifikovaných zamestnancov v nadväznosti na ich pracovné zaradenie.

6. Ak vzniknú na to dôvody a budú splnené zákonom stanovené podmienky pre hromadné prepúšťanie, bude zamestnávateľ o tom informovať odborovú organizáciu a bude dôsledne postupovať podľa ustanovení § 73 ZP.
7. Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov písomne informovať odborovú organizáciu o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP.
8. **Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa** je zamestnávateľ povinný podľa § 74 **vopred prerokovať** so zástupcom zamestnancov, **inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné**. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa vo výbore základnej organizácie odborového zväzu do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom o 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.
9. **Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa § 62 ods. 3 Zákonníka práce**, je dva mesiace, pokiaľ sa so zamestnancom, ktorému je daná výpoveď, nedohodne inak.
10. **Ak výpoveď dáva zamestnanec, výpovedná doba je dva mesiace.**
11. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti alebo uzavretia novej KZ.
12. Odborová organizácia a zamestnanci sú informovaní a rešpektujú, že v spoločných priestoroch zamestnávateľa je inštalovaný kamerový systém, ktorým nepretržite monitoruje výkon pracovných činností v spoločných priestoroch zamestnávateľa z dôvodu osobitnej povahy činnosti pri zabezpečovaní starostlivosti, ochrany zdravia a bezpečnosti prijímateľov sociálnych služieb a zamestnancov.
13. Monitoring a kontrola elektronickej pošty na pracovných adresách s doménou seniordomsvida-sk.psk.sk a doménou svida.sk sa môže neobmedzene vykonávať za účelom kontroly plnenia pracovných úloh zamestnancov, ktorým sú pridelené pracovné elektronické adresy. Doba trvania je určená dobou trvania pracovných úloh.
14. Zamestnávateľ bude priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach spôsobom dohodnutým s odbormi tak, aby zamestnanci boli informovaní ako prví o týchto pracovných príležitostiach. Zamestnancov, ktorým dá zamestnávateľ výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. a/ alebo písm. b/ ZP, bude zamestnávateľ viesť v evidencii. V prípade, že sa uvoľní alebo vytvorí nové pracovné miesto a títo zamestnanci budú spĺňať stanovené podmienky, bude im ponúknutá možnosť zmeny pracovného pomeru.

15. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **platené pracovné voľno** v rozsahu jedného pracovného dňa na bezodplatnú účasť na **darovaní krvi a pri aferéze**.

16. Zamestnancovi patrí **pracovné voľno s náhradou mzdy** na **sprevádzanie dieťaťa pri nástupe do prvého ročníka základnej školy v prvý školský deň v nevyhnutnom rozsahu**; pracovné voľno patrí len jednému z rodičov.

17. Zamestnancovi **patrí pracovné voľno bez náhrady mzdy** pri starostlivosti:

a) **o zdravotne postihnuté dieťa alebo invalidné dieťa** bez obmedzenia jeho veku, ktoré má v trvalej domácej opatere, v rozsahu najviac **troch mesiacov v kalendárnom roku**,

b) **o chorého manžela, druha, družku, rodiča zamestnanca**, ako aj rodiča jeho manžela alebo druha a o choré dieťa zamestnanca, pokiaľ sú tieto osoby v pooperačnom alebo vážnom zdravotnom stave, vyžadujúcim si osobitnú opateru preukázanú potvrdením ošetrojúceho lekára, v rozsahu **najviac päť pracovných dní v každom jednotlivom prípade ochorenia**; pracovné voľno z uvedených dôvodov sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov, ak sú obidvaja zamestnancami zamestnávateľa.

18. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa **trvale stará o dve a viac nezaopatrených detí** do skončenia povinnej školskej dochádzky **dva dni pracovného voľna s náhradou mzdy** na ich starostlivosť.

19. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **platené pracovné voľno v rozsahu jedného pracovného dňa na bezodplatnú účasť na darovaní krvi a pri aferéze**.

20. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý je **registrovaným členom Dobrovoľnej požiarnej ochrany** a podieľa sa na vykonávaní záchranných prác v dôsledku vzniku mimoriadnej udalosti (§ 3 ods. 2 zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení neskorších predpisov), **platené pracovné voľno** v rozsahu jedného pracovného dňa nasledujúceho po zásahu. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s nárokom na mzdu najviac jedenkrát za polrok.

21. **Zamestnávateľ umožní zamestnancovi**, ktorému to povaha a charakter práce umožňuje (napr. administratívny pracovník), príležitostne alebo za mimoriadnych okolností, **so súhlasom vedúceho zamestnanca** uvedeného v čl. 3 ods. 7 alebo po dohode s ním, **výkon práce v režime práce z domácnosti** (§ 52 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. zákonníka práce v znení neskorších predpisov) najviac **v rozsahu troch pracovných dní za štvrtrok**, pričom nevyčerpané dni sa neprenášajú do ďalšieho štvrtroku. Podmienky a podrobnosti vykonávania práce z domácnosti upraví zamestnávateľ interným usmernením alebo predpisom.

22. V prípade hromadného výskytu infekčných, bakteriálnych, vírusových a iných prenosných ochorení je zamestnávateľ povinný zabezpečiť ochranu zdravia zamestnancov, najmä vykonaním preventívnych opatrení,

vybavením pracovísk dezinfekčnými prostriedkami a inými prostriedkami na zabránenie šírenia takýchto ochorení.

23. Zamestnávateľ pripraví v súlade s touto KZ **interný predpis a žiadosť k poskytovaniu pracovného voľna**, na základe ktorej mu bude pracovné voľno udelené.

Článok 6

Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ **skončí pracovný pomer dohodou** z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. **a)** (*Zamestnávateľ sa zrušuje alebo premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou miesta výkonu práce*), **b.)** (*Zamestnanec sa stal nadbytočným v dôsledku organizačných zmien*), **c.)** (*Zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobo nemôže vykonávať prácu*) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného **mesačného zárobku**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **menej ako dva roky**,
- b) **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dva roky a menej ako päť rokov**,
- c) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej päť rokov a menej ako desať rokov**,
- d) **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov**.
- e) **päťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dvadsať rokov a menej ako dvadsaťpäť rokov**
- f) **šesťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval **viac ako dvadsaťpäť rokov**.

Za posudzovanie dĺžky pracovného pomeru sa pre tento účel zaráta pracovný pomer zamestnancov neovplyvnený delimitáciou. (*Ak zamestnanec zostal zamestnaný bez toho, aby jeho pracovný pomer bol prerušený alebo významne ovplyvnený organizačnými zmenami – zlúčenie, rozdelenie, presun – tento pracovný pomer sa počíta na účely, o ktorých hovorí táto veta. Zamestnanci, ktorých pracovné pomery boli ovplyvnené delimitáciou (napr. boli preložený k inému zamestnávateľovi alebo dôsledkom zmeny názvu, čo organizačnej štruktúry im bola vypracovaná nová pracovná zmluva, čo formálne znamená ukončenie jedného pracovného pomeru a začatie nového), by sa mohli cítiť znevýhodnení. Preto sa v týchto prípadoch neberie do úvahy, že došlo k delimitácii, a ich pracovný pomer sa zohľadňuje ako celok (neprerušený).*

2. **Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné** podľa ods. 1, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 písm. **a)** bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin. **b)** porušil závažne pracovnú disciplínu a poriadok.
3. Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom mzdovom výplatnom termíne, ak so zamestnancom nedohodne inak. (§ 76 ods. 6 ZP)

Článok 7

Odchodné

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku 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 § 76 a ods. 1 Zákonníka práce najmenej v sume jedného funkčného mesačného platu zamestnanca.
2. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne **odchodné nad rozsah** §76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného mesačného platu zamestnanca.
3. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho **priemerného mesačného zárobku**, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
4. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1. Zákonníka práce.
5. Pri odpracovaní **nad 10 rokov** u zamestnávateľa patrí zamestnancovi odchodné vo výške **najmenej dvojnásobku funkčného platu zamestnanca**.

Článok 8

Pracovný čas

1. Pracovný čas je pracovný úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou . Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodín týždenne.
2. Pracovné zmeny sú rozvrhnuté takto : ranná zmena od 06:00 do 14:00; popoludňajšia pracovná zmena od 14:00 do 22:00; nočná pracovná zmena od 22:00 do 06:00.
3. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 36 a 1/4 hodiny týždenne.

4. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas 35 hodín týždenne.

4. Na pracoviskách, kde to dovoľujú prevádzkové možnosti je zavedený pružný pracovný čas. Základný pracovný čas je dohodnutý touto KZ vždy od 08:00 do 14:00. Voliteľný pracovný čas pre odpracovanie prevádzkového času podľa § 88 ZP je stanovený od **6:30 hod. – do 17:00 hod.** Zamestnávateľ môže rozhodnúť o ukončení pružného času bez udania dôvodu.

5. Pružné pracovné obdobie pre naplnenie fondu pracovného času sú štyri týždne v danom mesiaci roka.

6. Pri uplatnení pružného pracovného času musia byť rešpektované potreby zamestnávateľa – zabezpečenie služby na sekretariáte riaditeľa a na úseku sociálnej práce v administratívnej budove do 15:15 hod. Pracovné zmeny na úseku sociálnej práce sú zabezpečované službami zamestnancov v týždňovom cykle v čase do od 9:15 do 17:15 hod.

Článok 9

Výmera dovolenky

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov.

2. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

3. Čerpanie dovolenky určuje nadriadený zamestnanca a v súlade s plánom dovoleniek po prerokovaní so zástupcom zamestnancom tak, aby zamestnanci výmeru dovolenku vyčerpali spravidla v celku a do konca kalendárneho roka.

4. Pri určovaní dovolenky sa prihliada na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

Článok 10

Odmeňovanie zamestnancov

1. Odmeňovanie zamestnancov v Senior dom Svida sa upravuje zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonávanie tohto zákona a v ich rámci podľa tejto KZ, PZ alebo vnútorného predpisu.

2. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že zamestnancom, ktorí vykonávajú remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce a sú zaradení do platovej triedy 1 až 7 zamestnávateľ

určí tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy do ktorej ich zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

3. Tarifný plat určený podľa bodu 2 nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa podľa dĺžky započítanej praxe.

4. Zamestnávateľ vyplatí **príplatok za riadenie vedúcim zamestnancom** v súlade s ustanoveniami podľa § 8 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

5. Zamestnávateľ na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo vykonávanie prác nad rámec pracovných činností môže vyplatiť osobný príplatok. Limit osobného príplatku na účely v ods. 1 môže byť až do výšky 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej bol zamestnanec zaradený. Osobný príplatok navrhuje nadriadený.

6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov v sume jeho jedného mesačného funkčného platu ak zamestnanec v roku, v ktorom dosiahol 50 rokov dosiahne aj minimálne tri odpracované roky v pracovnom pomere k zamestnávateľovi.

7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov až do sumy jeho jedného mesačného funkčného platu ak zamestnanec v roku, v ktorom dosiahol 60 rokov dosiahne aj minimálne 5 odpracovaných rokov v pracovnom pomere k zamestnávateľovi.

8. Zamestnávateľ sa zaväzuje najmenej jedenkrát ročne alebo vždy na požiadanie informovať Výbor základnej odborovej organizácie o objeme vyplatených mzdových prostriedkov na tarifné platy, príplatky a odmeny ako aj výške vyplateného odchodného a sumy vyplatenej na odstupnom.

9. V prípade zvýšenia základnej stupnice platových taríf zamestnancov zamestnávateľa, zamestnávateľ upraví základnú zložku mzdy zamestnancom v súlade s dojednaným navýšením. **Zvýšenie základnej zložky mzdy zamestnancov nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek mzdy, ktoré už boli zamestnancom priznané.**

Článok 11

Vzdelávanie

1. Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehlbovanie alebo zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov. Zamestnávateľ umožní účasť na vzdelávaní po predchádzajúcom súhlase a odôvodnení nadriadeného zamestnanca.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a na náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
3. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku, najmä ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ poskytne členovi výboru odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy najmenej tri pracovné dni v príslušnom roku na účasť na vzdelávaní, ktoré je doložené pozvánkou.

Článok 12

Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom, ktorí pracujú v rannej a odpoľudňajšej a nočnej zmene stravovanie formou poskytovania hlavného teplého jedla v jedálni svojho zariadenia.
2. Zamestnávateľ, prispieva zamestnancom na stravovanie vo výške najmenej 55% hodnoty jedla, najviac však na každé jedlo do výšky 55% poskytovaného stravného.
3. Pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu (zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách).
4. Príspevok na stravovanie zamestnanca zo sociálneho fondu zamestnávateľa je po dohode zamestnávateľa a odborovej organizácie 0,63 € na obed.

Článok 13

Doplňkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ uzavrie s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou zamestnávateľskú zmluvu podľa § 58 zákona č. 650/2004 o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v neskorších predpisov bez zbytočného odkladu, ak takouto zmluvou doposiaľ nie je viazaný.
2. Do doplnkového dôchodkového poistenia bude zahrnutý čo najširší okruh zamestnancov a všetci zamestnanci

nad 50 rokov veku. Zamestnávateľ zvýši príspevok zamestnávateľa 2% podľa § 35 ods. 4 zákona č. 123/1996 (650/2004) zamestnancom vykonávajúcim práce, ktoré sú zaradené na základe rozhodnutia príslušného orgánu na ochranu zdravia do 3. alebo 4. kategórie rizika. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorá bola dohodnutá v zamestnávateľských zmluvách zostáva zachovaná 2%, to nevylučuje možnosť zvýšenia príspevku.

Článok 14

Sociálny fond

1. Základom na určenie ročného prídeltu zamestnávateľa do fondu je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídeltu do fondu je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

2. Fond sa tvorí ako úhrn :

- a) povinného prídeltu vo výške 1 % zo základu uvedeného v bode 1.
- b) ďalšieho prídeltu vo výške dohodnutého vo výške 0,05 % zo základu uvedeného v bode 1.

3. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že v rámci realizácie sociálnej politiky sa môže poskytnúť zamestnancom z fondu príspevok na :

- a) stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi,
- b) úhradu účasti a nákladov na kultúrnych a športových podujatiach, alebo turisticko-rekreačných jednorazových spoločných aktivít zamestnancov
- d) rekreácie alebo služieb, ktoré zamestnanci využívajú na regeneráciu pracovnej sily,
- h) doplnkové dôchodkové sporenie okrem príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorý je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitného predpisu,
- g) sociálnu výpomoc formou vecného daru, poukážky na nákup vecnej pomoci v určenej výške alebo finančného príspevku pri rôznych životných udalostiach alebo sviatkoch
- h) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov podľa dohody zo ZO OZ.

4. Použitie prostriedkov sociálneho fondu potvrdzuje podpisom štatutárny zástupca zamestnávateľa a predseda odborovej organizácie.

Článok 15

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ bude vykonávať opatrenia najmä so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a zabezpečovať lekárske prehliadky vo vzťahu k vykonávanej práci.
2. Zamestnávateľ je povinný zástupcom zamestnancov zabezpečiť na plnenie úloh školenie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť podmienky na výkon ich funkcie.
3. Zamestnávateľ zabezpečuje posudzovanie bezpečnosti pracovného prostredia podľa fyzikálnych a chemických faktorov a požiadavky na pracovné prostredie, pracovné pomôcky.
4. Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci nesmie byť za plnenie úloh vyplývajúcich z jeho funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaný ani inak postihovaný.
5. Zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov bude sústavne kontrolovať a vyžadovať dodržiavanie príslušných právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP a za týmto účelom sa vykoná najmenej raz za rok pravidelná previerka BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach zamestnávateľa.
6. Na zabezpečenie ochrany života alebo zdravia zamestnancov tam, kde nie je možné odstrániť nebezpečenstvá prostriedkami kolektívnej ochrany je zamestnávateľ povinný : vypracúvať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej len OOPP), na jeho základe bezplatne poskytovať príslušným ohrozeným zamestnancom potrebné a účinné OOPP.
7. Zamestnávateľ je povinný bezplatne poskytovať pracovný odev a obuv zamestnancom ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebeniu alebo znečisteniu, taktiež poskytovať umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky a ak to vyžaduje ochrana života a zdravia, aj ochranné nápoje podľa vnútorného predpisu.
8. Zamestnávateľ vedie evidenciu a registráciu pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia v súvislosti s vykonávanou prácou v zmysle platných predpisov Z. z. 124/2006 .
9. Odborová organizácia má právo kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnávateľa a to :
 - b) vybavovanie zamestnancov prostriedkami kolektívnej a osobnej ochrany, za tým účelom pravidelne

- v ročných intervaloch hodnotia podmienky poskytovania OOPP,
- c) zúčastňovanie sa vyšetrovania príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, dbajú a požadujú včasnú náhradu škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania a iným poškodením zdravia v súvislosti s výkonom práce,
 - d) požadovať od zamestnávateľa informácie o plnení opatrení prijatých na odstránenie zistených nedostatkov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaniach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Článok 16

Riešenie sťažnosti a predchádzanie sporom

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatné poradenstvo najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej, s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.
2. Sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni príslušného vedúceho, ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní, bude sa ním na základe žiadosti zamestnanca, zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa, tak aby boli sťažnosť alebo spor vyriešené do 30 dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody, v prípade neúspešného riešenia sporu na úrovni zamestnávateľa, má zamestnanec právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a plnenia záväzkov z KZ (napr. inšpekcia práce), alebo uplatniť svoje nároky na príslušnom súde.
3. Pri kolektívnom spore o plnenie záväzkov z KZ, bude na riešenie sporu vytvorená spoločná zmierovacia komisia, a to paritným zastúpením zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota, ak je konanie pred zmierovacou komisiou neúspešné, potom sa pri riešení sporu postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ nesmie zamestnanca prenasledovať, postihovať alebo inak znevýhodňovať za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
5. Zamestnávateľ a odborová organizácia pri výkone práv a povinností vyplývajúcich s pracovnoprávnych vzťahov a riešení vzájomných vzťahov rešpektujú Etický kódex zamestnávateľa a Pracovný poriadok zamestnávateľa a vždy prihliadajú aj na špecifiká výkonu hlavnej činnosti zamestnávateľa a to zabezpečovanie starostlivosti o prijímateľov sociálnych služieb odkázaných na včasnú, odbornú a ľudskú pomoc.

Článok 17

Záverečné ustanovenia

1. KZ nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a ostáva platná a účinná až do uzatvorenia novej KZ a nemôže ju jednostranne vypovedať žiadna zo zmluvných strán.
2. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom KZ vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa uzavretia.
3. Zmluvné strany sú povinné uchovať KZ vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinnosti. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi nahliadnuť do tejto KZ, ak o to požiada.
4. KZ kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane jeden exemplár.
5. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, jej obsahu porozumeli, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Vo Svidníku dňa 18. 12. 2024

Vo Svidníku dňa 18.12.2024

štatutárny zástupca zamestnávateľa

Mgr. František tkáč

predsedníčka odborovej organizácie

Mgr. Jana Cimborová