KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2020

uzavretá medzi

zamestnávateľom:
„V KAŠTIELI“, Zariadenie sociálnych služieb Horné Obdokovce
Sídlo : Horné Odbokovce č.1, 956 08 Horné Obdokovce
IČO : 00357995
v zriaďovateľskej pôsobnosti, v zastúpení PhDr. Miriamou Brachovou, riaditeľkou ZSS
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

za zamestnancov :
Základnou odborovou organizáciou pri „V KAŠTIELI“, Zariadenie sociálnych služieb Horné Obdokovce,
zastúpená Bc. Ľubomírou Macovou, predsedníčkou výboru ZOO
(ďalej len „ZOO“)

ČASŤ I.
Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona 83/1990 Z.z. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „SOZZaSS“) zaevidovaných Ministerstvom vnútra SR pod č. VVSú 1-2200/90-1-9, z ktorých vyplýva oprávnenie príslušného odborového orgánu rokovať o kolektívnej zmluve a uzatvárať kolektívnu zmluvu.
2. Kolektívna zmluva (ďalej len „KZ“) je uzavretá podľa zákona č.2/1991 Z.z. Bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi „zamestnávateľom“ a „ZOO“, v súlade so zákonom 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákonom 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, Zákonníkom práce (ďalej „ZP“) č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov, „KZ“ vo verejnej správe na rok 2020 a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.

Článok 2

3. Touto „KZ“ sa podrobnejšie upravujú :
   a) postavenie odborových organizácií a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
   b) pracovnoprávne vzťahy,
   c) otázky BOZ a pracovné podmienky,
   d) platové podmienky,

e) sociálna oblasť a sociálny fond

4. Táto „KZ“ sa vzťahuje na :
   a) „zamestnávateľa“ a ich prípadných právnych nástupcov
   b) všetkých zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere v rámci „zamestnávateľa“

ČASŤ II.
POSTAVENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE A VZÁJOMNÉ VZŤAHY

Článok 3

„Zamestnávateľ“ uznáva „ZOO“ za oprávneného predstaviteľa všetkých zamestnancov pri kolektívnom vyjednávaní. Pre činnosť „ZOO“ bude vytvárať priaznivé podmienky a zachovávať jej práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok 4

Zmluvné strany zabezpečia plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto „KZ“ v rámci svojej pôsobnosti. Zavinené porušenie alebo neplnenie záväzkov z „KZ“ vedúcimi zamestnancami bude „zamestnávateľ“ považovať za porušenie pracovnej zmluvy.
Členovia výboru „ZOO“ 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 1 roka po skončení výkonu funkcie.

Článok 5

„Zamestnávateľ“ sa bude podľa potreby, min. raz polročne stretávať s výborom „ZOO“ s cieľom riešenia problémov týkajúcich sa oboch zmluvných strán.
„Zamestnávateľ“ sa zaväzuje pravidelne prizývať povereného zástupcu výboru „ZOO“ na porady vedenia organizácie.
Nároky, ktoré vznikajú z tejto „KZ“, ktoré vznikajú jednotlivým zamestnancom sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky z pracovného pomeru. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej uplatňuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako táto „KZ“.

Článok 6

Na základe predloženého písomného Súhlasu zamestnanca so zrážkami zo mzdy v súlade s § 131 ods.3 „ZP“ bude „zamestnávateľ“ každému členovi „ZOO“ zrážať 1% z čistej mesačnej mzdy. Zrazené finančné prostriedky „zamestnávateľ“ poukáže v prospech účtu „ZOO“.
Písomný Súhlas zamestnanca zabezpečí predseda výboru „ZOO“, najneskôr 1 deň pred mesiacom, v ktorom majú byť začaté zrážky.
„Zamestnávateľ“ nebude diskriminovať členov „ZOO“ a členov výboru „ZOO“ za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej organizácie. Nebudú znevýhodnení ani inak postihovaní.
„Zamestnávateľ“ môže dať členovi výboru „ZOO“ výpoveď alebo s ním rozviazať pracovný pomer okamžite len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie.

Článok 7

„Zamestnávateľ“ poskytne podľa svojich prevádzkových možností na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť „ZOO“ bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou v súlade § 240 ods. 5 „ZP“.
„Zamestnávateľ“ poskytne podľa svojich prevádzkových možností aj bežné kancelárske potreby a prístup k telefónnej linke, internetovému pripojeniu, tlačiarne a rozmnožovacej technike.
„Zamestnávateľ“ umožní „ZOO“ aby na prístupnom mieste všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.

Článok 8

„Zamestnávateľ“ na vykonávanie odborárskych funkcií, účasť na odborových akciách, zjazdoch, konferenciách „ZOO“, porád predsedov príslušných „ZOO“ organizovaných „SOZZaSS“ zasadnutí výkonného výboru alebo revíznej komisie „SOZZaSS“ a pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh pristupuje v súlade s § 136 ods.1 a § 137 ods.5, písm. c) „ZP“ a § 240 ods.3 „ZP“ a poskytne predsedovi „ZOO“ služobné motorové vozidlo ak to bezprostredne súvisí so zabezpečením úloh „ZOO“.

Článok 9

Súčinnosť „zamestnávateľa“ a príslušného „ZOO“ bude uskutočňovaná formami, ktoré sú konkrétne uvedené v § 229 ods.4 „ZP“ a ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov a „KZ“ :
a) Právom na spolurozhodovanie – sa rozumie taká forma vzájomných vzťahov medzi „zamestnávateľom“ a „ZOO“, keď na vykonanie určitého právneho úkonu, či prijatie opatrenia „zamestnávateľa“ sa vyžaduje vecne aj časovo daný súhlas do 5 pracovných dní alebo predchádzajúci súhlas príslušného „ZOO“ alebo dohoda s ním, najmä :
- pravidlá o BOZP
- vydávanie, zmeny pracovného poriadku a organizačného poriadku

b) Právom na prerokovanie – ide o okruh opatrení, v ktorých právne predpisy ukladajú povinnosť „zamestnávateľovi“ prerokovať zamýšľané opatrenia alebo právny úkon s príslušným odborovým orgánom. Prerokovanie sa uskutoční pred rozhodnutím „zamestnávateľa“ v predmetnej veci, s dostatočným predstihom do 3 pracovných dní, tak aby sa mohlo zohľadniť stanovisko „ZOO“, najmä :
- hromadné prepúšťanie
- účasť „ZOO“ pri okamžitom skončení pracovného pomeru so zamestnancom

c) Právom na informovanie sa rozumie odovzdanie písomnej alebo ústnej informácie, materiálov alebo podkladov ak to vyplýva z právnych predpisov v súlade „ZP“
d) Právom na kontrolu – sa rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu, kontrola nad stavom BOZP a kontrola záväzkov vyplývajúcich z „KZ“ vyššieho stupňa a z tejto „KZ“ v súlade § 239 „ZP“.

ČASŤ III.
ZAMESTNANOSŤ A PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Článok 10

„Zamestnávateľ“ oboznámi zamestnancov pri nástupe do zamestnania s pracovným poriadkom, „KZ“, právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na ním vykonávanú prácu a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, ktoré zamestnanec musí pri práci dodržiavať a ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. „Zamestnávateľ“ informuje zamestnanca o pôsobení odborovej organizácie na pracovisku.

„Zamestnávateľ“ predloží „ZOO“ raz štvrťročne informáciu o novo uzatvorených pracovných pomerov.

Článok 11

Ak sa pracovné miesto obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5, zákona 552/2003 Z.z., Najmenej jedného člena výberovej komisie určí „ZOO“.

Článok 12

„Zamestnávateľ“ najmenej 1 mesiac vopred informuje „ZOO“ pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú dotýkať zamestnancov.

Článok 13

1 . Pracovný čas zamestnanca od 01.01.2003 je :

a) pre prácu v jednozmennej prevádzke **37,5 hodín** týždenne
Základný pracovný čas je od 7,30 – 15,30 hod.
Zamestnanci sú povinní byť na pracovisku 10 minút vopred.

b) pre prácu v dvojzmennej prevádzke **36,25 hodín** týždenne
Základný pracovný čas je od 6,00 – 13,45 hod. a od 11,00 – 18,45 hod.
Zamestnanci na oddelení stravovania kuchári a pomocní kuchári počas pracovného voľna
- soboty a štedrý deň pracujú 12 hod. pracovný čas od 6,00-18,00 hod.
- nedele od 6,00 – 13,45 hod
Zamestnanci sú povinní byť na pracovisku 10 minút vopred.

c) pre prácu v trojzmennej alebo v nepretržitej **35 hodín** týždenne
Základný pracovný čas je od 6,00 – 14,00 hod, od 14,00 – 21,00 hod a od 21,00 – 6,00 hod.
Zamestnanci na opatrovateľskom oddelení (sanitári, opatrovatelia) počas víkendov a sviatkov majú 12 hodinový pracovný čas od 6,00 – 18,00 hod.
Zamestnanci sú povinní byť na pracovisku 10 minút vopred.

d) pre prácu pružný pracovný čas - Zamestnanci na oddelení sociálnej rehabilitácie a pracovných zručnosti majú pracovný čas od 7,30 – 15,30 hod. V letnom aj zimnom období bude podľa harmonogramu zabezpečené jedným pracovníkom oddelenia nasledovne :
- v letnom období od 11,00 – 19,00 hod. (apríl – september)
- v zimnom období od 9,00 – 17,00 hod. (október – marec)
- Zamestnanci na oddelení obslužných činností – pracujú aj cez víkendy, pričom je dodržaný týždenný fond pracovného času, majú pracovný čas od 7,00 – 15,00 hod a 7,30 – 15,30 hod , výnimku má jeden zamestnanec :
pondelok-piatok od 7,00-14,45, každý druhý pondelok od 5,00-14,45 hod výnimku má
Zamestnanci sú povinní byť na pracovisku 10 minút vopred.

2. Prestávka na odpočinok zamestnancov je určená v limite 30 minút denne
a) jednozmenná prevádzka od 11,00 – 11,30 hod.
b) dvojzmenná prevádzka od 10,30 – 11,00 hod a 16,00 – 16,30 hod, 18,00 – 18,30 hod
c) trojzmenná prevádzka od 11,00 – 11,30 hod, 18,00 – 18,30 hod, a 01,00 – 01,30 hod.

Článok 14

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov
2. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
3. Dodatková dovolenka päť pracovných dní patrí zdravotníckym pracovníkom (sestra, sanitár/ka, opatrovateľ/ka.

Článok 15

Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržanie a obnovovanie. „Zamestnávateľ“ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.
„Zamestnávateľ“ uhradí zamestnancovi finančné prostriedky za absolvovanie povinnej lekárskej prehliadky a za zdravotné preukazy na základe predloženého zaplateného dokladu od lekára.

Článok 16

„Zamestnávateľ“ **vyplatí** zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a), b) a c) „ZP“ **odstupné** podľa § 76 ods1 a ods.2 „ZP“.

Článok 17

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%, „zamestnávateľ“ poskytne zamestnancovi **odchodné** po prerokovaní mzdovou komisiou **najmenej** v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 18

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a), b) alebo c) z dôvodu, že zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu je najmenej v súlade s § 62 ods.3 a 4 „ZP“

ČASŤ IV.
PLATOVÉ PODMIENKY

Článok 19

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené 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.

Článok 20

Príplatok za zmennosť sa poskytuje zamestnancom v dvojzmennej, trojzmennej a nepretržitej prevádzke vo výške 10,00 Eur/mesiac.
Nočná práca je práca vykonávaná v čase od 21,00 – 06,00 hod. „Zamestnávateľ“ vyplatí zamestnancovi, ktorý odpracuje nočnú zmenu od 22,00 – 6,00 hod príplatok za nočnú prácu.
Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla vo výške 20,00 Eur/mesiac.
Príplatok za vedenie služobného motorového vozidla vo výške 10,00 Eur/mesiac.

Článok 21

„Zamestnávateľ“ rozvrhne pracovný čas tak, aby mal zamestnanec medzi koncom jednej a druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hod. Tento odpočinok možno skrátiť vo **výnimočných** prípadoch na 8 hodín.

Článok 22

1. „Zamestnávateľ“ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za :
   a) kvalitné vykonávanie pracovných činností za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
   b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
   c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku, až do sumy jeho funkčného platu, poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku,
   d) jednorazová podpora pri úmrtí zamestnanca sumou 500,00 Eur.

2. Výbor „ZOO“ môže členom „ZOO“ pri uvedených jubileách poskytnúť príspevok vo výške 50,00 Eur, tým členom, ktorí sú členmi minimálne 5 rokov.

ČASŤ V.
SOCIÁLNA POLITIKA ORGANIZÁCIE

Článok 23

„Zamestnávateľ“ pri dočasnej pracovnej neschopnosti bude zamestnancovi poskytovať náhradu príjmu od prvého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 24

„Zamestnávateľ“ poskytne stravovanie všetkým zamestnancom podľa § 152 „ZP“
- v nočných zmenách a zamestnanci, ktorí majú lekárske potvrdenie, že sa nemôžu stravovať v stravovacích zariadeniach, poskytuje „zamestnávateľ“ ako náhradu stravné lístky
- zamestnanci, ktorí čerpajú ½ dňa dovolenky „zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravu

Článok 25

Tvorba a následné použitie sociálneho fondu:
1. Zamestnávateľ“ tvorí sociálny fond v rozsahu a podmienok ustanovených zákonom o sociálnom fonde a „KZ“ na príslušný kalendárny rok – a) povinný prídel vo výške 1%
   b) ďalší prídel vo výške 0,5%
2. Základom na tvorbu sociálneho fondu je súhrn hrubých platov bez osobných príplatkov.
3. Sociálny fond sa využíva ako nástroj sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov „zamestnávateľa“ v rozsahu a podmienok ustanovených zákonom o sociálnom fonde.
4. „Zamestnávateľ“ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancovi zo sociálneho fondu príspevok na ďalšiu realizáciu nasledovne :
   - príspevok na stravovanie 0,75 Eur / na jednu odobratú stravu
   - 0,45 Eur / na stravný lístok
   - príspevok na rekreáciu zamestnanca sumou 100,00 Eur / v roku 2020
   - alebo náklady spojené s relaxáciou (masáže, jednodňový wellness pobyt, vstupenky na divadelné, filmové predstavenie, kúpalisko, prehliadky hradov a zámkov, koncerty, celkový náklad za rok 2020 musí byť min. 50,00 Eur.
5. Za dodržanie pravidiel o hospodárení socálneho fondu zodpovedá ekonóm/ka.

ČASŤ VI.
BEZPEČNOSŤ A OCHRANA PRI PRÁCI

Článok 26

1. „Zamestnávateľ“ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odborovej kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov ako zástupcom zamestnancov v súlade s § 149 „ZP“ a zákona č. 330/1996 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.
2. V prípade pracovného úrazu bude zástupca „ZOO“ účastný na jeho prešetrení a bude informovaný o priebehu a záveroch šetrenia.

ČASŤ VII.
RIE3ENIE SŤAŽNOSTÍ A PREDCH8DZANIE SPOROM

Článok 27

„Zamestnávateľ“ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatné poradenstvo najmä v oblasti pracovnoprávnej, mzdovej a sociálnej problematiky s cieľom predchádzať konfliktným situáciám.

ČASŤ VIII.
INDIVIDUÁLNE NÁROKY

Článok 28

1. Sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnení záväzkov z „KZ“ sa rieši na úrovni príslušného vedúceho.
2. Ak sťažnosť, alebo spor nebude vyriešený, bude sa ním zaoberať príslušný „ZOO“ a riaditeľ na mimoriadnom zasadnutí, alebo mimosúdne vyrovnanie-mediácia.
3. Po neúspešnom riešení sporu na úrovni „zamestnávateľa“, alebo po neúspešnom mimosúdnom vyrovnaní môže zamestnanec uplatniť svoje nároky na súd.

ČASŤ IX.
PRECHODNÉ A ZÁVEREČNÉ USTANOVANIA

Článok 29

„KZ“ možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Doplnok „KZ“ č. .....“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie alebo doplnení tejto „KZ“. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 1 mesiaca, ak sa nedohodnú inak. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a po podpise obidvoch zmluvných strán.

Článok 30

Záväzky z tejto „KZ“ prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. „Zamestnávateľ“ je povinný odovzdať týmto právnym zástupcom túto „KZ“, ktorá sa ich dotýka.

Článok 31

Zmluva je platná dňom jej podpísania zmluvnými stranami. Je záväzná pre zmluvné strany a pre ich nástupcov v dobe jej účinnosti a uzatvára sa na obdobie 1 roka.
Zmluva je účinná od 01.01.2020 do 31.12.2020.

Článok 32

Kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch rovnopisoch, z ktorých jeden je pre riaditeľa/ku a druhý pre predsedu a podpredsedu „ZOO“.
Predseda „ZOO“ sa zaväzuje po podpísaní „KZ“ odovzdať jednu kópiu referentke PaM.
„ZOO“ sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom „KZ“ do 30 dní od jej uzatvorenia.

V Horných Obdokovciach, dňa 28.novembra 2019

za „zamestnávateľa“
PhDr. Miriama Brachová

.....
podpis a pečiatka

predseda „ZOO“
Bc. Ľubomíra Macová

.....
podpis a pečiatka