

Centrum sociálnych služieb Domov pod Tatrami Družstevná 25/3, 059 35 Batizovce	
Dátum:	05.10.2019
Podacie číslo:	394
Prílohy / listy:	Číslo spisu: 81/2019/VE Vybavuje:

V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v súlade
s § 231 zákona NR SR č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce
v znení neskorších predpisov

zmluvné strany

Centrum sociálnych služieb Domov pod Tatrami, Batizovce

zastúpené Ing. Danicou Ďuricovou

a

Základná odborová organizácia

pri Centre sociálnych služieb Domov pod Tatrami, Batizovce

zastúpená Mgr. Vlastou Mudrákovou

uzatvárajú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2019

ČASŤ I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva (ďalej len KZ) je uzavretá podľa zákona č. 2/1991 Zb., o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, bližšie upravuje individuálne a kolektívne právne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami zastúpenými odbormi, v súlade s platnými všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Článok 2

- a) Odbory majú právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb (ďalej len „SOZ Z a SS“), zaevidovaných MV SR pod č. VVS/1- 2200/90-1-7, z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušného odborového orgánu a ich funkcionárov rokovať a uzatvárať KZ.
- b) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01. 07. 2002, vydanou Prešovským samosprávnym krajom, oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z funkcie riaditeľky Centra sociálnych služieb Domov pod Tatrami, Batizovce (ďalej len CSS) ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 3

1. Zmluva je záväzná pre:
 - a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov:
 - CSS Domov pod Tatrami, Batizovce a
 - Základná odborová organizácia pri CSS Domov pod Tatrami, Batizovce,
 - b) všetkých členov odborov a ostatných zamestnancov zamestnaných v pracovnom pomere u zamestnávateľa,
 - c) ďalších členov odborovej organizácie (bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia, osoby na MD a pod.).
2. 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 disciplíny.

Článok 4

Nároky, ktoré vzniknú z tejto KZ 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 KZ.

ČASŤ II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odborom

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného zástupcu zamestnancov. Súčasne uznáva právo každého zamestnanca odborovo sa združovať a zastávať volené odborové funkcie.

Článok 6

1. Zamestnávateľ umožní pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku.
2. Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytne pre činnosť odborovej organizácie priaznivé podmienky na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu:
 - a) možnosť využívať telefón, internet za podmienok dodržania režimu maximálnej hospodárnosti,
 - b) možnosť používať rozmnožovaciu techniku a tlačiareň, vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienky dodržania režimu maximálnej hospodárnosti platného v organizácii,
 - c) dopravné prostriedky v konkrétnych odôvodnených prípadoch na základe predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.

Článok 7

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie.
2. Zamestnávateľ bude rešpektovať zvýšenú pracovnoprávnú ochranu funkcionárom odborovej organizácie v čase ich funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po skončení výkonu funkcie.

Článok 8

Funkcionári odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone odborovej funkcie, ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné, v čase ich funkčného obdobia a počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

Článok 9

1. Činnosť funkcionárov odborovej organizácie, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat. Takouto činnosťou sú najmä prípady spolurozhodovania, prerokovania a kontrolná činnosť.
2. Zamestnávateľ poskytne funkcionárom odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na plnenie úloh spojených s výkonom odborovej funkcie a účasť na

odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a akciách.

3. Zamestnávateľ poskytne funkcionárom odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na odborovom vzdelávaní. Tento čas sa nezapočítava do rozsahu pracovného voľna poskytnutého podľa bodu 1 tohto článku.

Článok 10

1. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne, vo vopred dohodnutom termíne.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena pripadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas za účelom účasti na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
3. Zamestnávateľ prizve zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

Článok 11

Na základe dohody zamestnávateľ každému členovi odborovej organizácie zrazí 1 % jeho mesačného platu na členský príspevok, a uvedenú čiastku bezplatne poukáže na účet odborovej organizácie vedený v peňažnom ústave.

Časť III.

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovno-právnych vzťahoch

Článok 12

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávnych vzťahoch sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, informovanie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
2. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do desiatich kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak Zákonník práce (ďalej len ZP) alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.

Článok 13

Spolurozhodovanie

1. Pre účely tejto KZ sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa, sa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.
2. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou

najmä o týchto otázkach:

- § 39 ods. 2, vydávanie predpisov a pravidiel o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,
- § 84 ods. 1 ZP, vydávanie a zmeny pracovného poriadku,
- § 87 ods. 1 a 2 ZP, nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
- § 88 ods. 1 ZP, pružný pracovný čas,
- § 90 ods. 4, 6, a 10 ZP, začiatok a koniec pracovného času, určenie pracovných zmien,
- § 91 ods. 2 ZP, prestávka na odpočinok a jedenie,
- § 93 ods. 3, 4. a 5 ZP, nepretržitý odpočinok v týždni,
- § 97 ods. 6, 9 ZP, rozsah a podmienky práca nadčas,
- § 98 ZP, nočná práca,
- § 111 ods. 1 a 2 ZP, určenie plánu dovolení na príslušný rok,
- § 142 ods. 3 ZP, vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov na strane zamestnávateľa,
- § 240 ods. 3 ZP poskytnutie pracovného voľna s náhradou platu na výkon odborovej funkcie,
- § 240 ods. 8 ZP, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru dané funkcionárovi odborovej organizácie v čase zvýšenej pracovnoprávnej ochrany,
- rozsah tvorby a použitia sociálneho fondu (zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a zákona č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov).

3. Zamestnávateľ vydá Pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie, inak je neplatný (§ 12 zákona č. 552/2003 Z. z.). Táto povinnosť sa vzťahuje aj na akúkoľvek zmenu alebo doplnenie Pracovného poriadku.

Článok 14

Prerokovanie

1. Pre účely tejto KZ 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 vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom vo vhodnom čase s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.
2. Na základe § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ s odborovou organizáciou prerokuje 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 obmedzenia alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
 - a) § 29 ods. 2 a § 29a ZP, opatrenia vzťahujúce sa na zamestnancov pri prechode práv

- a povinností z pracovnoprávnych vzťahov,
- b) § 55 ZP, preradenie na inú prácu,
 - c) § 86 ods. 1 ZP, rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
 - d) § 94 ods. 2 ZP, nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
 - e) § 98 ods. 6 ZP, organizácia práce v noci,
 - f) § 152 ods. 7 ZP, stravovanie zamestnancov,
 - g) § 153 ZP, opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov,
 - h) § 159 ods. 4 ZP, opatrenia na vytváranie podmienok zamestnávania zdravotne postihnutých zamestnancov,
 - i) § 191 ods. 4 ZP, náhrada škody spôsobená zamestnancom a obsah dohody o spôsobe jej úhrady,
 - j) § 198 ods. 2 ZP, rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania.

Článok 15

Informovanie

1. Pre účely tejto KZ sa informovaním rozumie poskytnutie údajov zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas zrozumiteľným spôsobom predložením ústnej alebo písomnej informácie alebo podkladov.
2. Zamestnávateľ predloží odborovej organizácii raz ročne správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
3. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:
 - a) § 22 ods. 1 ZP, platobná neschopnosť zamestnávateľa,
 - b) § 29 a § 29a ZP, prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov,
 - c) § 47 ods. 4 ZP, povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru,
 - d) § 48, pracovný pomer na určitú dobu,
 - e) § 49 ZP, pracovný pomer na kratší pracovný čas,
 - f) § 98 ods. 7 ZP, pravidelné zamestnávanie zamestnancov pracujúcich v noci,
 - g) § 239 písm. f) ZP, opatrenia vykonané na odstránenie zistených nedostatkov pri výkone kontroly,
 - h) informácie vyplývajúce z § 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení.

Článok 16

Kontrolná činnosť

1. Pre účely tejto KZ sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávnych 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 KZ.
2. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia

zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní od oznámenia. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly a osoby konajúce v jej mene.

3. Odborová organizácia môže pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:
 - a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - b) podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
 - c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - d) navrhovať uplatnenie vhodných opatrení voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy vrátane predpisov upravujúcich odmeňovanie za prácu alebo povinnosti vyplývajúce z KZ,
 - e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov pri výkone kontroly.
4. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

Článok 17

Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto KZ sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie a uzatváranie KZ.
2. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.
3. Bližší postup pri kolektívnom vyjednávaní upravuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

ČASŤ IV.

Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Článok 18

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 19

Ak sa pracovné miesto vedúceho zamestnanca obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 zákona č. 552/2003 Z. z., najmenej jedného člena výberovej komisie určí odborová organizácia.

Článok 20

Pracovný pomer

1. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac 3 mesiace a u vedúceho

zamestnanca je najviac 6 mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať. Skúšobná doba sa nepredlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca.

2. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predlžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.
3. Zamestnávateľ priebežne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na mieste prístupnom všetkým zamestnancom. Uznáva prednostné právo zamestnancov uchádzať sa o voľné pracovné pozície, pokiaľ tito spĺňajú stanovené požiadavky.

Článok 21

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca v jednozmennej prevádzke je 37 a 1/2 hodiny týždenne v dvojzmennej prevádzke 36 a 1/4 hodín týždenne, v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke 35 hodín týždenne.
2. Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode s odborovým orgánom a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.
3. Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej týždeň vopred s platnosťou najmenej na týždeň.
4. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.
5. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas môže prekročiť 48 hodín za obdobie štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich v prípade, ak ide o zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu, ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca podľa prvej vety vrátane práce nadčas nesmie presiahnuť 56 hodín.

Článok 22

Pracovná pohotovosť

Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu 8 hodín v týždni a najviac v rozsahu 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len po dohode so zamestnancom.

Článok 23

Práca nadčas

1. Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
2. Ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, nejde o prácu nadčas.
3. Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť len v prípade prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi

dvoma zmenami, prípadne za podmienok ustanovených v § 94 ods. 2 až 4 aj na dni pracovného pokoja. Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín.

4. V kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancom prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín.
5. Za výkon práce nadčas patrí zamestnancovi náhradné voľno.

Článok 24

Náhrada za stratu času

Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorá nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi dohodnuté náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku nasledovne:

- čas strávený na pracovnej ceste v dĺžke 24 hodín v pracovných dňoch – náhradné voľno v dĺžke ½ pracovného dňa,
- čas strávený na pracovnej ceste v dĺžke 24 hodín v dňoch pracovného pokoja (S, N a sviatky) náhradné voľno v dĺžke jeden pracovný deň.

Článok 25

Nočná práca

1. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
2. Zamestnávateľ pravidelne prerokuje s odborovou organizáciou organizáciu práce v noci.

Článok 26

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka, za ktorý sa dovolenka poskytuje, dovŕši 33 rokov veku.
2. Dodatková dovolenka v zmysle § 106 ods. 2, písm. d/ ZP v dĺžke 1 týždeň patrí zamestnancom, ktorí sa bezprostredne podieľajú na práci pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých, t. j. sestry v ZSS, zdravotníckemu asistentovi, opatrovateľom, fyzioterapeutke, sociálnym pracovníkom (DSS + ŠZ), ergoterapeutom a inštruktorom sociálnej rehabilitácie. Za dodatkovú dovolenku nemožno poskytnúť náhradu platu, táto dovolenka sa musí vyčerpať prednostne a neprerušovane.
3. 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 na oprávnené záujmy zamestnanca - § 111 ods. 1 ZP.
4. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prednostné čerpanie dovolenky počas školských prázdnin.

Článok 27

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 KZ nie je dohodnuté inak.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času.
3. Zamestnávateľ poskytne členom Výboru odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na vzdelávaní.

Článok 28

Odstupné

1. Zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1, písm. a) , b) alebo c) ZP, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v zmysle § 76 ZP ods. 1.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a). b) alebo c) odstupné v zmysle § 76 ods. 2.
3. Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v bode 1 tohto článku, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť.

Článok 29

Výpoveď

1. Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.
2. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v ZP. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.
3. Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej lehoty.
4. Výpovedná lehota je najmenej jeden mesiac.
5. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo písm. c) je najmenej :
 - a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu skončenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
 - b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.
6. Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je najmenej dva mesiace.

Článok 30

Odchodné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jeho dvoch funkčných platov pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na:
 - a) invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %,
 - b) predčasný starobný dôchodok,
 - c) starobný dôchodok.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa odseku 1, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné podľa odseku 1, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

ČASŤ V.

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 31

Odmeňovanie zamestnancov CSS upravuje zákon NR SR č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o odmeňovaní), KZVS pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú 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 na rok 2019. Od 1. januára 2019 sa stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zvýšia v zmysle KZVS platnej pre rok 2019 - 2020.

Článok 32

V zmysle § 6 ods. 2 písm. b) zákona NR SR č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov bude započítaná prax nasledovne:

- a) odborná prax v plnom rozsahu,
- b) prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať v CSS, v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti v rozsahu najviac dvoch tretín.

Článok 33

Zamestnancom, ktorí vykonávajú remeselné, manuálne alebo manipulačné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce a sú zaradení do platovej triedy 1 až 4 určí zamestnávateľ tarifný plat do platovej triedy do ktorej ich zaradil, v závislosti od dĺžky započítateľnej praxe. Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov určuje nasledovný okruh pracovných činností:

- zamestnanci na úseku údržby a upratovačky,
- zamestnanci v práčovni a krajčírka,
- zamestnanci stravovacej prevádzky - kuchárky a pomocné kuchárky,
- opatrovatelia,
- domovník - údržbár.

Článok 34

Zamestnávateľ vypláti príplatok za riadenie nasledovným vedúcim zamestnancom:

- a) úsek odborných činností (ÚOČ)
- b) úsek ekonomiky (ÚE)
- c) úsek vnútornej prevádzky (ÚVP)
- d) úsek stravovacej prevádzky (ÚSp)
- e) Útulok Svit (Út)

Článok 35

1. Zamestnávateľ na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov vypláti osobný príplatok podľa nasledovných zásad:
 - zamestnancom, u ktorých v dôsledku vykonaných organizačných opatrení došlo k trvalému nárastu pracovných povinností,
 - zamestnancom, ktorí viac ako štyri týždne alebo opakovane zastupujú chýbajúceho zamestnanca a nemajú nárok na príplatok za zastupovanie,
 - za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z druhu práce,
 - splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
 - poskytnutie osobnej pomoci pri likvidácii požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku,
 - priznaný osobný príplatok môže zamestnávateľ odobrať iba pri nesplnení vopred určených konkrétnych kritérií na základe návrhu vedúceho úseku.
2. Zamestnávateľ pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný starobný alebo invalidný dôchodok, pri životnom jubileu 50 a 60 rokov, zabezpečí jeho prijatie na úrovni riaditeľky CSS s odovzdaním kytice, ktorá bude zakúpená z finančných prostriedkov CSS v cene do 20,- eur.

Článok 36

Zamestnávateľ poskytne príplatok za zmenu zamestnancom pracujúcim v dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke.

Článok 37

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jedného funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c) zákona o odmeňovaní).

ČASŤ VI.

Vzdelávanie zamestnancov

Článok 38

1. Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehľbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie. Zamestnávateľ umožní účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov v súlade s potrebami zamestnávateľa. Všetkým zamestnancom, ktorí si budú zvyšovať kvalifikáciu, budú umožnené rovnaké podmienky zo strany zamestnávateľa s ohľadom na finančné prostriedky, ich pracovné zaradenie a potreby pre zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu, takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

ČASŤ VII.

Sociálna oblasť

Článok 39

1. Tvorba a použitie sociálneho fondu

Zamestnávateľ podľa zákona NR SR č. 152/1994 Z. z., o sociálnom fonde, vydaný v úplnom znení pod č. 357/2001 Z. z., bude tvoriť sociálny fond:

- a) povinným prídedom vo výške 1,0 % ,
- b) dohodnutým prídedom vo výške 0,5 %
zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
- c) ďalších zdrojov podľa iných všeobecne záväzných právnych predpisov, dary, dotácie, splátky pôžičiek a pod.

2. Použitie sociálneho fondu

Finančné prostriedky zo sociálneho fondu budú zamestnancom použité:

- a) ako príspevok na stravovanie pre každého zamestnanca vo výške dohodnutej v KZ, rekreácie, liečenie, šport a kultúru – organizované kolektívne,
- b) ako návratný príspevok zamestnancovi, ktorý sa ocitne v sociálnej tiesni na základe jeho žiadosti v prípade:
 - úmrtia manžela, manželky,
 - živeľnej pohromy,
 - dlhodobej PNS u osamelých zamestnancov starajúcich sa o jedno alebo viac nezaopatrených detí (najmenej dva mesiace),
 - starostlivosti o dieťa so ZŤP.

O výške príspevku v individuálnych prípadoch rozhodne na základe návrhu odborovej organizácie pri CSS štatutárny zástupca CSS.

3. Rozpočet sociálneho fondu

Príjmy:

- zostatok z roku 2018	2 043,31 eur
- povinný prídely v roku 2019 vo výške 1,0 %	7 900,00 eur
- dohodnutý prídely v roku 2019 vo výške 0,5 %	3 950,00 eur

Spolu: 13 893,31 eur

Čerpanie:

na závodné stravovanie a regeneráciu pracovnej sily 6 200,00 eur

z toho na :

- závodné stravovanie	5 200,00 eur
- rekreácie, liečenie, šport, kultúra	1 000,00 eur

- na sociálne výpomoci 200,00 eur

- na úhradu nákladov na dopravu do zamestnania a späť 450,00 eur

- na sociálnu politiku v oblasti starostlivosti o zamestnancov 7 043,31 eur

z toho na:

- pracovné a životné jubileá zamestnancov	900,00 eur
- vianočný príspevok	6 143,31 eur

Spolu: 13 893,31 eur

Podľa hospodárenia sociálneho fondu môžu byť čiastky kolektívnym vyjednávaním v priebehu roka upravené.

Článok 40

1. Pri príležitosti vianočných sviatkov 2019 sa zaväzujeme poskytnúť zo sociálneho fondu finančný príspevok pre každého zamestnanca CSS v závislosti na dĺžke odpracovanej doby v CSS v roku 2019, ako aj výšky zostatku na Sociálnom fonde k 30. 11. 2019.

2. Poskytnúť príspevok zo sociálneho fondu na dopravu do a zo zamestnania a to vo výške 30 % mesačného cestovného lístka v medzimestskej hromadnej doprave. Na tieto účely je pre rok 2019 vyhradená čiastka max. 450.- eur. Príspevok bude poskytovaný mesačne počnúc dňom 1. 1. 2019, najneskôr po uplynutí dvoch mesiacov od platnosti cestovných lístkov.

3. Do pracovného jubilea sa môže započítat' i doba u iného zamestnávateľa. Pri určovaní výšky odmeny pri príležitosti pracovných výročí sa bude postupovať individuálne, pričom sa budú brať do úvahy dosahované pracovné výsledky.

Prostriedky poskytované zo sociálneho fondu sa zdaňujú osobitnou sadzbou dane, a to vo výške 19 %. Nezdaňuje sa príspevok na stravovanie a rekreáciu v zmysle zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmu.

Pri životných jubileách (50, 55, 60 rokov), pri príležitosti pracovných výročí 20, 25, 30 a každých ďalších 5 rokov práce, (pracovné výročia sa nepočítajú u poberateľov starobných dôchodkov) a pri odchode do predčasného, starobného alebo invalidného dôchodku, poskytne sa zamestnancovi peňažný, alebo vecný dar z prostriedkov sociálneho fondu, členovi odborov aj z

prostriedkov odborovej organizácie nasledovne:

Pracovné jubileá	Výška odmeny	Člen odborov
20 rokov	20,- eur	7,- eur
25 rokov	30,- eur	10,- eur
30 rokov	35,- eur	15,- eur
35 rokov	40,- eur	17,- eur
40 rokov	65,- eur	20,- eur
45 rokov	75,- eur	25,- eur
Životné jubileá		
50 rokov veku	35,- eur	35,- eur
55 rokov veku	35,- eur	35,- eur
60 rokov veku	35,- eur	35,- eur
odchod do dôchodku	35,- eur	35,- eur

Článok 41

1. CSS Batizovce zabezpečí pre všetkých zamestnancov, ktorí prejavia záujem o stravovanie, formou poskytnutia teplého jedla za nasledovných podmienok:
 - zamestnávateľ prispeje zamestnancom na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP z rozpočtu sumou vo výške 55 % hodnoty jedla,
 - okrem príspevku na stravovanie aj ďalší príspevok na stravovanie zo Sociálneho fondu vo výške 0,44 eur.
2. Počas práceneschopnosti zamestnanca, materskej dovolenky, riadnej dovolenky a neplateného voľna príspevky na obed zamestnávateľ neposkytne.
3. Dôchodcom, ktorí do dôchodku pracovali v zariadení, zamestnancom, ktorí sú na materskej alebo rodičovskej dovolenke, sa môže stravovanie poskytovať za plnú úhradu hodnoty jedla.
4. Ak zamestnanec predloží potvrdenie od špecializovaného lekára o vylúčení potravinovej zložky, takému zamestnancovi sa bude pripravovať strava podľa odporúčania lekára.
5. Ak zamestnávateľ nedokáže zabezpečiť zamestnancovi stravu podľa odporúčaní, na základe žiadosti môže byť poskytovaný takému zamestnancovi finančný príspevok podľa bodu 1 tohto článku. Finančný príspevok na stravovanie sa bude poskytovať vo výplate.

Článok 42

Zamestnávateľ v súlade so zákonom NR SR č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom poistení zamestnancov v znení neskorších predpisov uzavrie s príslušnou doplnkovou dôchodkovou poisťovňou zamestnávateľskú zmluvu. Do doplnkového dôchodkového sporenia budú zahrnutí všetci zamestnanci, ktorí majú alebo uzavrú zmluvu s niektorou z doplnkových dôchodkových poisťovní.

Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov o možnosti uzavrieť zmluvu s dôchodkovou poisťovňou a možnosti a výške platenia príspevku zamestnávateľa do doplnkového dôchodkového sporenia.

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie je 2,5 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnanca.

Zamestnancom, ktorí dovŕšia dôchodkový vek, zamestnávateľ príspeje v danom mesiaci posledný krát na DDS.

Článok 43

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti, v súlade s § 8 ods. 2 zákona NR SR č. 462/2003 Z. z., o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, bude zamestnancom poskytovať nasledujúcu náhradu príjmu, ktorej výška je v období:

- a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti **40%** denného vymeriavacieho základu určeného **nad rámec** osobitného predpisu (§ 55 zákona NR SR č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení),
- b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti **55 %** denného vymeriavacieho základu,
- c) od jedenásteho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti sa poskytuje náhrada príjmu v zmysle zákona NR SR č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Článok 44

1. Pri príležitosti narodenia dieťaťa člena odborov bude zabezpečené blahoželanie rodičom, pričom možno odovzdať darček v cene do 17,- eur z prostriedkov odborovej organizácie.
2. V prípade úmrtia zamestnanca, zamestnávateľ po súhlase príbuzných bude zabezpečovať organizovanie pohrebu. Účasť na tomto smútočnom obrade bude umožnená delegácii zamestnancov s poskytnutím pracovného voľna s náhradou mzdy. Delegácii zamestnancov CSS bude umožnená taktiež účasť na pohrebe blízkeho príbuzného zamestnanca s poskytnutím pracovného voľna s náhradou mzdy. Z odborových prostriedkov sa uhradia náklady na smútočný veniec pri úmrtí člena do výšky 20,- eur, taktiež bude zakúpený smútočný veniec z prostriedkov zamestnávateľa v cene do 20,- eur.

Odborová organizácia vyplatí pozostalým tieto podpory:

- pri úmrtí zamestnanca – člena odborovej organizácie vo výške **50,- eur**
- pri úmrtí člena následkom pracovného úrazu vo výške **100,- eur**

3. Pri návšteve chorého člena odborov, sa poskytne malá pozornosť v cene do 10,- eur.
4. Zamestnanci môžu čerpať 2 krát do roka relaxačný deň organizovaný po úsekoch.
5. Zamestnancom budú v prípade krajne nepriaznivého počasia, resp. vynechania autobusového spoja zo zamestnania vo večerných hodinách vytvorené podmienky na prenocovanie v objekte CSS.
6. Zamestnancom, ktorí získajú plaketu MUDr. Jana Janského, bude vyplatená odmena vo výške **50,- eur**.

ČASŤ VIII.

Bezpečnosť a ochrana pri práci

Článok 45

Zamestnávateľ vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon kontroly v oblasti pracovných podmienok a ochrany zdravia zamestnancov zástupcom zamestnancov v súlade s § 149 ZP a zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej BOZP), v znení neskorších predpisov, zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi. Zároveň vytvorí podmienky a zabezpečí, že opatrenia na zabezpečenie a odstránenie zistených nedostatkov v dohodnutom termíne budú realizované v plnom rozsahu.

Zamestnávateľ sa v rámci psychohygieny, prevencie chorôb z povolania a syndrómu vyhorenia, zaväzuje poskytnúť zamestnancom možnosť:

- relaxácie v multisenzorickej miestnosti,
- využitia fyzioterapie, po dohode so zamestnancami zodpovedajúcimi za prevádzku na konkrétnom pracovisku.

Zamestnanec za účelom využitia tejto služby môže opustiť pracovisko, len ak má zabezpečenú náhradu.

Evidenciu zamestnancov využívajúcich tieto služby vedie zodpovedný zamestnanec a predloží ju na požiadanie priamemu nadriadenému.

Článok 46

1. Zamestnávateľ zabezpečí bezpečné pracovné návody na obsluhu strojov a zariadení, vydá vnútorné pravidlá o BOZP po dohode s odborovou organizáciou v súlade s § 6 ods. 1 písm. l) zákona č. 124/2006 Z. z.
2. Zamestnávateľ zaradí zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopností, vek a odbornú spôsobilosť. Za tým účelom vykonáva preventívnu zdravotnú starostlivosť.
3. Zamestnávateľ je povinný v záujme riadneho plnenia úloh na úseku BOZP zabezpečiť vzdelávanie zamestnancov, poskytnúť im pracovné voľno s náhradou platu v primeranom rozsahu a vytvoriť nevyhnutné podmienky na plnenie úloh v oblasti BOZP.

Článok 47

Náhradu škody spôsobenú pracovnými úrazmi, chorobami z povolania a inými poškodeniami zdravia v súvislosti s vykonávaním práce bude zamestnávateľ vykonávať v zmysle ôsmej časti ZP, ako aj podľa zákona NR SR č. 461/2003 Z. z. o Sociálnej poisťovni v znení neskorších predpisov. Bude pritom dbať predovšetkým o včasné odškodnenie pracovných úrazov a chorôb z povolania.

Článok 48

Pre zaistenie BOZP sa prijímajú nasledovné konkrétne opatrenia:

- a) zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou zabezpečí vykonanie komplexnej

previerky pracovného prostredia, dodržiavanie predpisov o BOZP, pracovných podmienok žien. Zároveň bude uskutočnená previerka dodržiavania noriem sociálneho vybavenia pracovísk, osobitná pozornosť sa bude venovať používaniu OOPP, správnosti ich pridelenia a hospodárenia s nimi. Výsledky budú zhodnotené na zasadnutí výboru odborovej organizácie aj s navrhovanými opatreniami na odstránenie nedostatkov.

b) v záujme zabezpečenia zdravotnej starostlivosti o zamestnancov CSS budú vytvorené podmienky pre uskutočňovanie vstupných a výstupných lekárskeho prehliadok. Zabezpečovať sa budú aj preventívne lekárske prehliadky. Zamestnancom budú taktiež poskytované základné hygienické a dezinfekčné prostriedky.

c) systém kontroly na úseku BOZP:

- každý zamestnanec denne,
- vedúci úseku jedenkrát v týždni,
- zástupca zamestnancov jedenkrát mesačne.

V rámci kontroly sa bude vykonávať taktiež dychová skúška pomocou detekčného prístroja za účelom zistenia požitia alkoholu - § 12, ods. 2, písm. l), zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.

Článok 49

Odborová organizácia má právo vykonať kontrolu nad stavom BOZP v súlade s § 149 ZP najmä:

- a) kontrolovať stav pracovného prostredia a pracovných podmienok,
- b) kontrolovať, či zamestnávateľ vyšetroje príčiny vzniku pracovných úrazov a zúčastňovať sa na takomto vyšetrení,
- c) pri zistení podmienok, ktoré priamo ohrozujú zdravie alebo život zamestnancov, požadovať svojim opatrením prerušenie práce s označením práce a času, odkedy sa má práca prerušiť,
- d) na informácie o plnení opatrení prijatých na odstránenie nedostatkov,
- e) na prerokovanie náhrady škody spôsobenej pracovným úrazom, chorobou z povolania alebo inej nebezpečnej udalosti.

Článok 50

Pre účely rozviazania pracovného pomeru v zmysle ZP § 63, ods. 1, písm. e) a § 68, ods. 1, písm.

b) sa bude považovať za:

Porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom :

- (§ 68, ods. 1, písm. b), ZP)
- používanie alkoholu alebo narkotík na pracovisku,
- príchod na pracovisko pod vplyvom alkoholu alebo narkotík,
- úmyselné ublíženie na zdraví nadriadenému zamestnancovi alebo spoluzamestnancovi na pracovisku,
- zanedbávanie dozoru nad zvlášť nebezpečnými pracoviskami,
- 2 dni absencie spolu a viac,
- krádež majetku zamestnávateľa alebo spoluzamestnanca,
- úmyselné poškodenie majetku zamestnávateľa, strata, zničenie, zneužitie a pod.,
- vulgárne vyjadrovanie, mučenie, neľudské a ponižujúce zaobchádzanie alebo trestanie klientov CSS,
- závažné porušovanie právnych predpisov vzťahujúcich sa na vykonávanú prácu,

- závažné porušovanie deklarácie ľudských práv.

Sústavné menej závažné porušovanie pracovnej disciplíny:

- bezdôvodná absencia 1 deň,
- nedodržiavanie predpisov na úseku ochrany práce a požiarnej ochrany,
- zanedbávanie riadenia a organizácie práce,
- konanie proti oprávneným záujmom zamestnávateľa,
- nepoužívanie osobných ochranných pracovných pomôcok,
- porušovanie právnych predpisov vzťahujúcich sa na vykonávanú prácu,
- nedodržiavanie čistoty, hygieny a poriadku na pracovisku,
- neplnenie úloh a pokynov vedúceho zamestnanca,
- opustenie pracoviska bezdôvodne počas pracovnej doby,
- oneskorený príchod na pracovisko,
- predčasný odchod z pracoviska,
- porušenie etického kódexu,
- neplnenie si povinností vyplývajúcich z náplne práce.

V prípadoch porušenia pracovnej disciplíny je potrebné uložiť písomné upozornenie na možnosť výpovede podľa § 63, ods. 1, písm. e), ZP. Pri druhom písomnom upozornení v priebehu posledných 6 mesiacov bude so zamestnancom skončený pracovný pomer v zmysle § 63, ods. 1, písm. e), ZP.

Zamestnanca možno okrem toho postihnúť:

1. Osobným pohovorom štatutárnym zástupcom organizácie, resp. vedúcim zamestnancom.
2. Písomným upozornením s krátením príplatkov.
3. Rozviazaním pracovného pomeru.

ČASŤ IX.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 51

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom podľa svojich možností bezplatné poradenstvo najmä v oblasti pracovnoprávnej, odmeňovania za prácu a sociálnej oblasti, v záujme predchádzania konfliktným situáciám.

Článok 52

1. Individuálne nároky:

- a) sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnení záväzkov z KZ sa rieši na úrovni príslušného vedúceho úseku,
- b) ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní odo dňa jeho predloženia vedúcemu zamestnancovi, budú sa ním zaoberať zástupcovia zmluvných strán s cieľom dospieť k dohode,
- c) po neúspešnom riešení sporu na úrovni zmluvných strán do 30 dní odo dňa ich predloženia

- zástupcom zmluvných strán, sa môže zamestnanec obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde, či v mimosúdnom mediačnom konaní,
- d) na písomnú sťažnosť zamestnanca adresovanú nadriadenému, dostane sťažovateľ písomnú odpoveď v súlade so zákonom č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach.
2. 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.
3. Kolektívne spory:
- ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia a to paritným zastúpením zmluvných strán, s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, pokiaľ sa nedohodne iná lehota,
 - ak je konanie pred komisiou neúspešné, spor sa rieši cestou sprostredkovateľa, resp. rozhodcu podľa ustanovení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

ČASŤ X.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 53

KZ možno meniť alebo doplniť vo všetkých jej ustanoveniach. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok KZ č. ...“, a očísľujú sa v poradí v akom sú uzatvorené. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto dohody. Na návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 15 dní, ako sa nedohodnú inak. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a po podpise obidvoch zmluvných strán.

Článok 54

Záväzky z tejto zmluvy prechádzajú na prípadných právnych nástupcov. Zamestnávateľ je povinný odovzdať týmto právnym nástupcom túto kolektívnu zmluvu, ktorá sa ich dotýka.

Článok 55

Zmluvné strany sa zaväzujú archivovať túto KZ minimálne 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 56

Kolektívna 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 roku 2019.

Článok 57

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a distribuovať ju výboru odborovej organizácie a na každý pracovný úsek v 1 exemplári do 10 dní od jej podpísania.
2. Výbor odborovej organizácie sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia.
3. Novoprijatým zamestnancom umožní zamestnávateľ oboznámiť sa s obsahom KZ najneskôr do 5 dní od podpísania pracovnej dohody.
4. KZ bude zverejnená na webovej stránke CSS v Batizovciach.

Článok 58

Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti jestvujúcej KZ začať rokovanie o uzavretí novej KZ.

Článok 59

Kolektívna zmluva je účinná od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2019.

Doba platnosti a účinnosti tejto zmluvy sa predlžuje, ak nebude do 31. 12. 2019 uzavretá nová zmluva, a to až do uzatvorenia novej zmluvy, najdlhšie však do 31. 3. 2020, pokiaľ sa obe zmluvné strany nedohodnú inak. Ustanovenia článku 39 „Tvorba a použitie sociálneho fondu“, platia do 31. 12. 2019.

V Batizovciach, 04.03.2019

Za Základnú odborovú organizáciu:

org. č. 0216-70614 SOZ Z a SS
ZÁKLADNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA
Centrum sociálnych služieb
Domov pod Tatrami
Družstevná 25/3, 059 35 Batizovce
Mgr. Vlasta Mudráková
predseda ZOO




Za zamestnávateľa:
Centrum sociálnych služieb
Domov pod Tatrami
Družstevná 25/3
059 35 Batizovce
14

Ing. Danica Ďuricová
riaditeľka

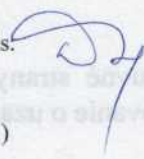


Základná finančná kontrola podľa §7 zákona č. 357/2015 Z. z. o finančnej kontrole a audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov

V zmysle zákona č. 357/2015 Z. z. je – **nie je** * možné finančnú operáciu alebo jej časť **vykonať**, **v nej pokračovať** alebo **vymáhať poskytnuté plnenie**, * ak sa finančná operácia alebo jej časť už vykonala.

zamestnanec: Meno a priezvisko: Mgr. Vlasta Mudráková Dátum: 4.3.2019 Podpis: 

V zmysle zákona č. 357/2015 Z. z. je – **nie je** * možné finančnú operáciu alebo jej časť **vykonať**, **v nej pokračovať** alebo **vymáhať poskytnuté plnenie**, * ak sa finančná operácia alebo jej časť už vykonala.

vedúci zamestnanec: Meno a priezvisko: Ing. Danica Ďuricová Dátum: 4.3.2019 Podpis: 
(alebo štatutárny orgán)

* **nehodiace sa škrtnite** (Podpisujú oprávnení zamestnanci v zmysle §7 ods. 2. zákona č.357/2015 Z. z.)