



KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2022

(účinná od 1. februára 2022)

DOMOV SOCIÁLNYCH SLUŽIEB V STROPKOVE, Hlavná 80/50
zastúpený riaditeľkou a štatutárnym zástupcom PhDr. et PhDr. Máriou Kurilcovou,
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

**Základná odborová organizácia pri Domove sociálnych služieb
v Stropkove, Hlavná 80/50**
zastúpená pani Jarmilou Nábožnou,
(ďalej len „odborová organizácia, príp. OO“)

uzatvárajú

túto **KOLEKTÍVNU ZMLUVU**
(ďalej len „KZ“)

v zmysle § 2 a 3 zákona č. 2/1991 Zb. o Kolektívnom vyjednávaní v platnom znení, zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, 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, zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi, § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v platnom znení a uzatvorenej platnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

ČASŤ I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov Domova sociálnych služieb v Stropkove, ktorí sú v pracovnom pomere, ďalších členov OO, ak to vyplýva zo znenia príslušného článku KZ (bývalí zamestnanci zamestnávateľa, dôchodcovia a pod.).

Článok 2

Cieľom Kolektívnej zmluvy je dosiahnuť a udržať sociálny zmier a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 3

Touto KZ sa upravuje:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania,
- platové podmienky,
- bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci (BOZP),
- sociálna oblasť a sociálny fond.

ČASŤ II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán

Článok 4

Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a členov jej výboru ako predstaviteľov zamestnancov zariadenia v kolektívnom vyjednávaní. Uznáva práva OO vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto KZ, vrátane práva slobodného združovania a kolektívneho vyjednávania. Pre činnosť OO bude vytvárať priaznivé podmienky.

Článok 5

Zamestnávateľ bude OO informovať a s OO konzultovať najmä:

- zábery a zásadné otázky rozvoja organizácie,
- organizačné a racionalizačné opatrenia,
- ostatné závažné otázky spoločného záujmu kolektívov a jednotlivcov podľa konkrétnych podmienok.

Článok 6

Zmluvné strany si budú vzájomne vymieňať všetky dôležité informácie, ktoré vyplývajú zo sociálneho partnerstva v zmysle platnej legislatívy a tejto KZ.

Článok 7

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať, znevýhodňovať ani zvýhodňovať, resp. inak postihovať členov odborovej organizácie a členov Výboru základnej odborovej organizácie za ich členstvo v OO, námety, pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie počas ich funkčného obdobia a súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie, a to po dobu najmenej šiestich mesiacov po skončení výkonu funkcie.

2. Zamestnávateľ môže dať členovi Výboru základnej odborovej organizácie výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. V prípade, že k udeleniu súhlasu nedôjde, uplatní sa postup podľa § 240 ods. 9 ZP.

Článok 8

Členovia výboru základnej odborovej organizácie budú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné, a to aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie.

Článok 9

1. Zamestnávateľ na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a podujatiach, odborárskej výchovy poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške ich priemerného funkčného platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
2. Zamestnávateľ poskytne OO:
 - a) služobné motorové vozidlo v nevyhnutných a konkrétne zdôvodnených prípadoch na základe predchádzajúceho súhlasu riaditeľa zariadenia,
 - b) používanie rozmnožovacej techniky, bez potrebného kancelárskeho materiálu,
 - c) používanie internej telefónnej linky, telefax a e mail,
 - d) priestory na zabezpečenie prevádzkovej, organizačnej a vzdelávacej činnosti OO s nevyhnutným vybavením.
3. Zamestnávateľ umožní OO, aby na pracovisku na mieste prístupnom všetkým zamestnancom zverejňovala výzvy, materiály a iné informácie o svojej činnosti.

Článok 10

Zamestnávateľ bude prizývať zástupcu OO na poradu vedenia zamestnávateľa, ak predmetom rokovania budú pracovnoprávne, ekonomické alebo sociálne opatrenia týkajúce sa zamestnancov.

Článok 11

Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom OO, a to vo výške 1% jeho čistého mesačného platu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet OO najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 12

Odborová organizácia sa zaväzuje neodkladne a objektívne signalizovať zamestnávateľovi vznik sociálneho napätia, jeho príčiny a spolupôsobiť pri ich riešení.

ČASŤ III

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 13

1. Zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok. Formami spoluúčasti sú najmä spolurozhodovanie, prerokovanie, právo na informácie, kontrolná činnosť a kolektívne vyjednávanie.
2. Zmluvné strany sa na základe § 8 ods. 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zaväzujú k vzájomnej súčinnosti v rámci podnikového sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania. Ak zamestnávateľ požiada odborovú organizáciu o zaujatie stanoviska, odborová organizácia predloží stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 10-tich kalendárnych dní od požiadania, ak tomu nebránia vážne dôvody alebo ak ZP alebo iný všeobecne záväzný právny predpis neustanovuje inak.
3. Výpoveď zo strany zamestnávateľa je odborová organizácia povinná prerokovať do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 14

Spolurozhodovanie

1. Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď sa na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odborovou organizáciou.
2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach:
 - a) pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP),
 - b) vydávanie a zmeny pracovného poriadku (§ 84 ods. 1 ZP),
 - c) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - d) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce (§ 90 ods. 10 ZP),
 - e) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
 - f) vymedzenie okruhu ťažkých telesných alebo ťažkých duševných prác alebo prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia v súvislosti so zákazom presiahnutia 8-hodinového pracovného času (§ 98 ods. 9 ZP),
 - g) určenie plánu dovolení a hromadné čerpanie dovolení (§ 111 ods. 1 a 2 ZP),
 - h) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (Z. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len Z. č. 152/1994 o sociálnom fonde)).

Článok 15

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 prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase s cieľom dospieť k dohode.
2. V zmysle § 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou najmä tieto otázky:
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - 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) opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, vzťahujúce sa na zamestnancov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - c) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
 - d) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP)
 - e) plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP),
 - f) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP),
 - g) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - h) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP),
 - i) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - j) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ods. 2 ZP).

Článok 16

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 polročne správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.
3. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach:
 - a) platobná neschopnosť zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
 - b) prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP),
 - c) dohodnuté nové pracovné pomery (§ 47 ods. 4 ZP),
 - d) voľné pracovné miesta na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP),
 - e) možnosti pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - f) využívanie dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti (§ 58 ods. 10 ZP),
 - g) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP),
 - h) výsledky prerokovania hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP),
 - i) opatrenia vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly (§ 239 písm. f) ZP),
 - j) 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 17

Kontrolná činnosť

1. Pre účely tejto KZ sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ umožní zástupcom odborovej organizácie vstup na pracoviská zamestnávateľa v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ s odborovou organizáciou nedohodnú, zástupcovia zamestnancov sú oprávnení vstúpiť na pracoviská zamestnávateľa najneskôr do troch pracovných dní po oznámení o vstupe na jeho pracoviská. Odborová organizácia vopred oznámi zamestnávateľovi účel kontroly, termín kontroly a osoby konajúce v jej mene.
3. Odborová organizácia je oprávnená pri výkone kontroly v súlade s § 239 ZP najmä:
 - a) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - b) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - c) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - d) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
 - e) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
4. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

Článok 18

Kolektívne vyjednávanie

1. Pre účely tejto KZ sa kolektívnym vyjednávaním rozumie rokovanie o kolektívnej zmluve a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane. Druhá zmluvná strana je povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 60 dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
3. Rokovať o návrhu kolektívnej zmluvy a uzatvárať kolektívnu zmluvu na strane odborov je oprávnený Výbor základnej odborovej organizácie. O návrhu kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia Výboru základnej odborovej organizácie môžu so zamestnávateľom rokovať aj iné osoby, spravidla zástupcovia vyššieho odborového orgánu.
4. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.

ČAST IV

Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Článok 19

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, ktorá zamestnanec musí pri práci dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o pôsobení OO na pracovisku.

Článok 20

Ak sa pracovné miesto vedúceho zamestnanca obsadzuje na základe výberového konania najmenej jedného člena výberovej komisie určí OO.

Článok 21

Zamestnávateľ priebežne písomne zverejňuje informácie o voľných pracovných pozíciách na mieste prístupnom všetkým zamestnancom.

Článok 22

U zamestnanca, u ktorého pracovný pomer vznikne vymenovaním alebo voľbou v zmysle § 42 ods. 2 ZP v prípade jeho odvolania alebo vzdaním sa funkcie pracovný pomer nekončí. Riaditeľ zariadenia, vedúci OSVaR PSK v tomto prípade dohodne so zamestnancom jeho ďalšie pracovné zaradenie na inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, prípadne na inú vhodnú prácu. Ak organizácia nemá pre zamestnanca takú prácu, alebo ak ju zamestnanec odmietne, je podľa § 42 ods. 2 ZP daný výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. a), b), c), prípadne podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 ZP.

Článok 23

Zamestnávateľ predloží OO raz polročne informáciu o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Článok 24

Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý ma pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

Článok 25

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Dodatková dovolenka v zmysle § 106 ods. 2 písm. d) ZP patrí iba tým zamestnancom, ktorí bezprostredne pracujú pri priamom ošetrovaní alebo pri obsluhu duševne chorých alebo mentálne postihnutých. Konkrétne pri opatrovaní, pomoci pri stravovaní, obliekaní, vyprázdňovaní, umývaní a iných seba obslužných úkonoch. Stanovená podmienka je, že predmetné úkony musí zamestnanec vykonávať v rozsahu minimálne polovicu určeného týždenného pracovného času.
Dodatková dovolenka u zamestnávateľa sa vzťahuje na zamestnancov na pracovnej pozícii – sestra a opatrovatel'ka. Dodatková dovolenka sa nevzťahuje na ostatných zamestnancov zamestnávateľa.
3. Plán dovoleniek na určený rok musí byť odsúhlasený zamestnancom, priamym nadriadeným zamestnanca, zástupcom odborov a riaditeľom organizácie.
4. Pri čerpaní dovolenky budú uprednostňovaní zamestnanci:
 - a) rodič školopovinného dieťaťa za predpokladu, že to nenaruší bezproblémový chod prevádzky,
 - b) ktorí si vyplatia dovolenku v predstihu, v čase, keď nie je odsúhlasený ročný plán dovoleniek.

Článok 26

1. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu. (príloha č. 3).

Článok 27

Zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok alebo jeho úpravy po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.

Článok 28

Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo písm. c) z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
 - a) jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo písm. c) z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:
 - a) jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 29

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 § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné, nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

5. Zvýšenie odchodného sa stanoví zamestnancovi v zmysle zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme § 13b takto:
- a) o jedennásobok mesačného funkčného platu, ak u zamestnávateľa odpracoval viac ako 10 rokov (tzn. 1+1 mesiac = spolu 2 mesiace),
 - b) o dvojnásobok mesačného funkčného platu, ak u zamestnávateľa odpracoval viac ako 20 rokov (tzn. 2+1 mesiac = spolu 3 mesiace).

ČAST V

Odmeňovanie zamestnancov

Článok 30

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi plat podľa zákona č. 553/2003 Z. z., všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na vykonanie tohto zákona a v ich rámci, podľa tejto KZ, pracovnej zmluvy alebo vnútorného predpisu.

Článok 30

Tarifný plat

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme tarifný plat podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v prílohe č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z. z.
2. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce v verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. júla 2022 o 3 %. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 31

Príplatky

1. Pri priznávaní príplatkov sa bude postupovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov a vnútorného predpisu *Odmeňovanie zamestnancov IS-03/2019*, ktorý bol schválený zástupcom zamestnávateľa a zástupcom zamestnancov.
2. Príplatek za zmenu je stanovený vo výške 10,50 €/mesačne.

Článok 32

Odmeny

1. Odmeny môžu byť zamestnávateľom priznávané a vyplácané podľa § 20 zákona 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 odmenu nie je právny nárok.

2. Odmeny za práce budú priznané a vyplácané len na základe písomného návrhu vedúceho zamestnanca. Písomný návrh musí obsahovať zdôvodnenie priznania odmeny, výšku odmeny (podľa významu úlohy), pričom sa prihliada na výsledok práce a na vynaložené pracovné úsilie zamestnanca.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnanom mimoriadnu odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku na základe návrhu vedúceho zamestnanca a to:
 - a) po odpracovaní 2 rokov v organizácii – vo výške 50% funkčného platu,
 - b) po odpracovaní 3 rokov v organizácii – vo výške 70 % funkčného platu,
 - c) po odpracovaní 5 a viac rokov v organizácii – vo výške 100 % funkčného platu.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnanom mimoriadnu odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku na základe návrhu vedúceho zamestnanca a to:
 - a) po odpracovaní 5 a viac rokov v organizácii – vo výške 100 % funkčného platu.

Článok 33

Zamestnávateľ ručí za výplatu funkčných plátov podľa platných mzdových predpisov. Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, výplatný termín je do 20. dňa kalendárneho mesiaca.

ČASŤ VI

Sociálna oblasť

Článok 34

V zmysle zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách a v znení neskorších predpisov zamestnávateľ v príslušnom kalendárnom roku zabezpečí pracovné a sociálne podmienky zamestnancov:

- a) zamestnávateľ zabezpečí úhradu vstupných a výstupných preventívnych prehliadok u zamestnancov dokladovaných spôsobilosťou práce na predpísanom tlačive.
- b) zamestnávateľ zabezpečí úhradu periodických preventívnych lekárskech prehliadok u zamestnancov, ktorí vykonávajú nočnú prácu s potrebným dokladovaním spôsobilostí práce na nočnú prácu na predpisom tlačivo – 1x ročne.
- c) zamestnávateľ v spolupráci s príslušným odborovým orgánom zhodnotí minimálne:
 - 2x do roka rozbor pracovnej neschopnosti a úrazovosti, vrátane návrhov na opatrenia,
 - raz za rok podmienky práce v súlade so základným ustanovením po uskutočnení previerok BOZP,
 - raz za rok rozsah podmienky poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 35

1. Zamestnávateľ uhradí náklady na zakúpenie venca do výšky 50,- € z bežných prostriedkov pri úmrtí zamestnanca vrátane zosnulého bývalého zamestnanca, ktorý odišiel zo zariadenia do prvého starobného dôchodku.

2. V súvislosti s úmrtím zamestnávateľ poskytne služobné motorové vozidlo bezplatne na tieto účely:
- účasť na večernom sedení v Dome smútku pri zosnulom zamestnancovi alebo jeho rodinnom príslušníkovi (dieťa zamestnanca, manžel/manželka zamestnanca, rodičia zamestnanca),
 - účasť na pohrebe zamestnanca alebo jeho rodinného príslušníka (dieťa zamestnanca, manžel/manželka zamestnanca, rodičia zamestnanca),
 - účasť na večernom sedení v Dome smútku pri zosnulom bývalom zamestnancovi, ktorý odišiel zo zariadenia do prvého starobného dôchodku alebo účasť na jeho pohrebe.

Článok 36 **Sociálny fond**

1. Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje Zákon č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľ tvorí ako úhrn:
 - a) povinným prídelom vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých miezd a plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Použitie sociálneho fondu, podmienky poskytovania príspevkov zo sociálneho fondu a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancami sú bližšie upravené vo vnútornom predpise *Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu*, ktoré tvoria neoddeliteľnú súčasť tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 37 **Vzdelávanie zamestnancov**

1. Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ podľa predpisov platných do 31. decembra 2003 zachoval výnimku z plnenia kvalifikačného predpokladu vzdelania alebo z plnenia osobitného kvalifikačného predpokladu, zostáva táto výnimka zachovaná po celý čas vykonávania pracovnej činnosti s rovnakým alebo obdobným charakterom, aký má pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie bola výnimka udelená.
2. Predpoklady na výkon práce vo verejnom záujme, ktoré zamestnanec splňal podľa zákona o verejnej službe do 31. decembra 2003, sú splnené aj na účely tohto zákona; predpoklad podľa § 3 ods. 1 písm. c) spĺňa kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné predpoklady, ak to vyžaduje osobitný predpis je u zdravotníckeho zamestnanca splnený na účely tohto zákona aj pri zmene zamestnávateľa, ak zdravotnícky zamestnanec vykonáva pracovnú činnosť rovnakého charakteru alebo obdobného charakteru, ako je pracovná činnosť, na ktorej vykonávanie mu bola udelená výnimka.
3. Zamestnávateľ podporuje odborný a osobnostný rast zamestnancov a vytvára priaznivé podmienky na prehĺbovanie alebo zvyšovanie ich kvalifikácie. Zamestnávateľ umožní:
 - a) účasť na vzdelávaní čo najširšej skupine zamestnancov;
 - b) zamestnancom doplniť si vzdelanie v súlade s podmienkami zákona o sociálnych službách;
 - c) zdravotníckym zamestnancom doplniť si odborné vzdelanie v súlade so znením nariadenia vlády SR č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobom ďalšieho vzdelávania zdravotníckych

pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu v sume jeho funkčného platu.
5. Zamestnávateľ môže zamestnancovi uložiť povinnosť zúčastniť sa na vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Takáto účasť na vzdelávaní sa považuje za výkon práce, za ktorý zamestnancovi patrí plat.

Článok 38

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu (§ 7; § 8 ods. 1 písm. a), b) zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov):

- a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca a
- b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu.

Článok 39

Doplňkové dôchodkové sporenie

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2022 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2021 dohodla určitá výška platenia príspevkov na DDS, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s DDS do 31. decembra 2021, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2022 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na DDS.

Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel..

Článok 40

Stravovanie zamestnancov (§ 152 ZP)

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

2. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie podľa odseku 1 najmä poskytnutím jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.
3. Zamestnancom v nepretržitej prevádzke sa poskytuje možnosť výberu jedla v popoludňajšej a nočnej zmene (môžu si vybrať buď obed alebo večeru).
4. Strava sa zamestnancovi poskytuje pri reálne odpracovaných dňoch, neposkytuje sa počas neodpracovaných dní (dovolenka, prekážky v práci).
5. Obed si môže zamestnanec vyzdvihnúť v dóze do 13,00 hod. a večeru v čase od 17,00 hod. do 18,00 hod. v deň, kedy má zamestnanec podľa rozpisu zmenu.
6. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie podľa odseku 2 v sume najmenej 55 % hodnoty jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

ČASŤ VII

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 41

1. Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len „BOZP“) postupuje v súlade so ZP, zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 124/2006“), zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 355/2007 Z. z.“) a ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ vytvorí priaznivé pracovné podmienky pre svojich zamestnancov dôsledným dodržiavaním najmä:
 - a) Nariadenia Vlády SR č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko,
 - b) Vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 259/2008 Z. z. o podrobnostiach o požiadavkách na vnútorné prostredie budov a o minimálnych požiadavkách na byty nižšieho štandardu a na ubytovacie zariadenia.
3. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pitný režim a ochranu zdravia pred záťažou teplom a chladom v zmysle Vyhláška MZ SR č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať podmienky stanovené pre zabezpečovanie preventívnych lekárskech prehliadok zamestnancov v súvislosti s výkonom práce v zmysle platných predpisov. Ak zamestnávateľ požaduje absolvovanie lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci, účasť zamestnancov a fyzických osôb, ktoré sa uchádzajú o zamestnanie, je povinná. Náklady, ktoré vznikli v súvislosti

s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu, vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu, uhrádza zamestnávateľ. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu na účasť na povinných lekárskech prehliadkach.

5. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky v súlade so smernicou schválenou zriaďovateľom, ak to pridelené rozpočtové prostriedky umožňujú.
6. Zamestnávateľ zabezpečí, aby boli zamestnanci včas a dôsledne oboznámení s negatívnymi účinkami zistených rizikových faktorov pracovného prostredia na ľudský organizmus.

Článok 42

1. Zamestnávateľ na základe návrhu odborovej organizácie vymenuje jedného zamestnanca za zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť.
2. Zamestnávateľ umožní zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nim prerokúva otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvniť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Zamestnávateľ je povinný predložiť zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť podklady a poskytnúť primeraný čas na vyjadrenie sa k nim (napr. návrh koncepcie politiky BOZP, posudky o riziku, choroby z povolania, pracovné úrazy, poskytovanie OOPP).
3. Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť požíva zvýšenú pracovnoprávnú ochranu obdobne ako členovia Výboru základnej odborovej organizácie.

ČASŤ VIII

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 43

1. S cieľom predchádzať konfliktným situáciám a sťažnostiam sa zamestnávateľ zaväzuje poskytovať svojim zamestnancom v rámci svojich možností bezplatné poradenstvo v oblasti pracovnoprávnej vrátane odmeňovania za prácu a v oblasti sociálnej.
2. Postup pri individuálnych nárokoch bude nasledujúci:
Sťažnosť zamestnanca alebo spor týkajúci sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni vedúceho zamestnanca (priameho nadriadeného). Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené do 15 dní odo dňa ich predloženia vedúcemu zamestnancovi, budú sa nimi bez zbytočného odkladu zaoberať zástupcovia zmluvných strán s cieľom dospieť k dohode. Ak sťažnosť alebo spor nebudú vyriešené ani do 30 dní odo dňa ich predloženia zástupcom zmluvných strán, zamestnanec sa môže obrátiť na príslušný orgán inšpekcie práce alebo uplatniť svoje nároky na súde.

3. Zamestnanec nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.
4. Kolektívny spor o plnenie záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy bude riešený na úrovni vytvorenej komisie pri paritnom zastúpení každej zo zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota. V prípade neúspešného konania pred uvedenou komisiou sa pri riešení sporu ďalej postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

ČAST IX

Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná po jej zverejnení na webovom sídle zamestnávateľa a je platná do podpísania novej kolektívnej zmluvy. Súčasťou KZ je príloha „Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu“.
2. Túto kolektívnu zmluvu možno meniť alebo dopĺňať vo všetkých jej ustanoveniach. Zmenu alebo doplnenie môže navrhnúť každá zo zmluvných strán. Na návrh jednej zo zmluvných strán je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať najneskôr do 30 pracovných dní a v odpovedi sa vyjadriť k tým častiam návrhu, ktoré neboli prijaté.
Zmeny a dodatky tejto kolektívnej zmluvy sú záväzné, ak boli prijaté vo forme písomných očíslovaných dodatkov podpísaných oboma zmluvnými stranami.
3. Zmluvné strany sú povinné najmenej 60 dní pred skončením platnosti tejto kolektívnej zmluvy začať rokovanie o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.
4. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy vrátane jej zmien a dodatkov do 15 dní odo dňa jej uzavretia. Zamestnávateľ neodkladne po uzatvorení kolektívnej zmluvy zabezpečí, aby bol jeden exemplár k dispozícii na každom pracovisku, pre každého člena vedenia a každého člena Výboru ZO. Vedúci zamestnanci sú povinní oboznámiť podriadených zamestnancov so znením tejto KZ.
5. Zmluvné strany sú povinné uchovávať kolektívnu zmluvu vrátane jej zmien a dodatkov po dobu 5 rokov od skončenia ich účinností.
6. V prípade, že počas platnosti tejto KZ dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto KZ dostali s nimi do rozporu, resp. stali neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú bezodkladne rokovať o zmene KZ a jej uvedení do súladu so všeobecne záväznými právnymi predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.
7. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží dva exempláre.

8. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, jej obsahu porozumeli, neuzatvárajú ju v tiesni ani za nápadne nevýhodných podmienok a na znak toho, že vyjadruje ich slobodnú a skutočnú vôľu ju podpisujú.
9. Dňom nadobudnutia účinnosti tejto kolektívnej zmluvy stráca účinnosť kolektívna zmluva zo dňa 31.01.2021.

V Stropkove dňa 31.01.2022

PhDr. et PhDr. Mária Kurilcová, v. r.
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Jarmila Nábožná, v. r.
predseda odborovej organizácie

Prílohy:

1. KZ vyššieho stupňa na rok 2022 zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. Výpočtový list a kalkulácia nákladov stravovacej prevádzky za rok 2021
3. Tlačivo – žiadosť zamestnanca na poskytnutie pracovného voľna v druhom polroku 2022