

K o l e k t í v n a z m l u v a **na rok 2022**

uzavretá medzi

Zariadením sociálnych služieb Egídius, Tačevská 38, Bardejov
zastúpeným Mgr. Oľgou Hviščovou, riaditeľkou

na jednej strane

a

Základnou odborovou organizáciou Zariadenia sociálnych služieb
Egídius, Tačevská 38 Bardejov

zastúpenou Mgr. Ivetou Blahotovou, predsedníčkou

na strane druhej

Časť I.

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Táto kolektívna zmluva 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 so zákonom č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme zákonom č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, Zákonníkom práce č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov, Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa vo verejnej službe na rok 2022 a ďalšími všeobecne záväznými predpismi.

Obsahom tejto kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania. Zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- a) ZOOZ ZSS Egídius, Ťačevská 38, Bardejov (ďalej „ZOOZ“), má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa Stanov SOZ ZaSS, z ktorých vyplýva aj oprávnenie príslušných odborových funkcionárov rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť Kolektívnu zmluvu má zvolený predseda ZOOZ ZSS Egídius.
- b) ZSS Egídius alebo aj zamestnávateľ, má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou od 01.01.2017. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť Kolektívnu zmluvu má riaditeľka ZSS Egídius, ako štatutárny zástupca zamestnávateľa.

Článok 3

Zmluva je záväzná pre:

- a) zmluvné strany a ich prípadných právnych nástupcov,
- b) všetkých členov odborov a všetkých zamestnancov v pracovnom pomere zamestnávateľa,
- c) ďalších členov odborov (osoby na materskej dovolenke, rodičovskej dovolenke, dôchodcovia).

Článok 4

Touto kolektívnou zmluvou sa upravuje:

- a) vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi,
- b) formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov,
- c) zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy,

- d) platové podmienky,
- e) sociálna oblasť a sociálny fond,
- f) bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,
- g) riešenie sťažností a predchádzanie sporom,

Časť II.

Vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi

Článok 5

Zamestnávateľ uznáva základnú odborovú organizáciu a jej závodný výbor za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní.

Pre činnosť odborov bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať jej práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.

Článok 6

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZOOZ.

Článok 7

Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť ZOOZ organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. Podľa prevádzkových možností poskytne na pracovné cesty spojené s výkonom funkcie členom závodného výboru ZOOZ služobné vozidlo.

Zamestnávateľ poskytne v dohodnutom rozsahu telefónne, internetové spojenie a uhradí s tým súvisiace náklady. V primeranom rozsahu a na základe svojich možností umožní tlačenie a distribúciu písomných materiálov.

Článok 8

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborových akciách, schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskych školeniach pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác spojených s výkonom odborárskych činností.

Zamestnávateľ poskytne voľno aj pri činnosti bezprostredne súvisiacej s plnením úloh ZOOZ. Za činnosti súvisiace s plnením úloh ZOOZ sú považované najmä kolektívne

vyjednávania, prípady spolurozhodovania, prerokovania, informovania, kontroly, dohľad nad ochranou práce podľa ustanovení § 229 odst. 4, 231 odst. 1 a 2 a šiestej časti ZP.

Článok 9

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať predsedu ZOOZ alebo povereného zástupcu závodného výboru ZOOZ na gremiálne porady, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov, finančná situácia a závažné zmeny v činnosti organizácie.

ZOOZ prizýva na svoje zasadnutie riaditeľa ZSS Egídius alebo povereného zástupcu, pokiaľ budú predmetom rokovania informácie podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 10

Zamestnávateľ umožní, aby odbory na pracovisku zamestnávateľa mohli zverejňovať informácie a iné údaje o svojej činnosti, ktoré pokladajú za potrebné, na dohodnutom mieste.

Článok 11

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom ZOOZ na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie najneskôr do 3 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 12

Odboroví funkcionári sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedia pri výkone svojej funkcie. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

Článok 13

Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii, aby zvolala členskú schôdzu na pracovisko zamestnávateľa podľa potreby, najmenej raz ročne, vo vopred dohodnutom termíne.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena pripadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou platu na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody a zamestnanec si zabezpečí za seba náhradu na pracovisku.

Časť III.

Formy súčinnosti zamestnávateľa a odborov na základe právnych predpisov

Článok 14

Súčinnosť zamestnávateľa a príslušného ZOOZ bude uskutočňovaná formami, ktoré sú uvedené v § 229 ods. 4 Zákonníka práce, ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov a kolektívnej zmluvy.

Kolektívnym vyjednávaním podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje najmä procesnú stránku a po obsahovej stránke je kolektívne vyjednávanie upravené najmä v ZP, Zákone č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme, Zákone č. 553/2003 o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme, Zákone o sociálnom fonde a ďalších súvisiacich právnych predpisoch.

Zamestnávateľ s odbormi spolurozhoduje v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce najmä v týchto prípadoch:

Ustanovenia Zákonníka práce

- § 240 ods. 6,7,8, skončenie pracovného pomeru s odborovým funkcionárom zo strany zamestnávateľa výpoveďou alebo okamžitým skončením, na ktorého sa vzťahuje zvýšená ochrana,
- § 39 ods. 2 vydávanie predpisov a pravidiel o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,
- § 48 ods. 4 písm. d/ možnosť dohodnutia ďalších dôvodov na predĺženie, alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu nad tri roky,
- § 91 ods. 2 - podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie,
- § 93 ods. 3 - skrátenie nepretržitého odpočinku v týždni,
- § 136 ods. 1 a 3 poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne a vytvorenie podmienok na výkon tejto funkcie,
- § 152 ods. 8 písm. a/,b/c/, stanovenie podmienok za ktorých bude zamestnancom poskytované stravovanie počas prekážok v práci , rozšírenie okruhu osôb, ktorým zamestnávateľ zabezpečí stravovanie.

Ustanovenie zákona č. 552/2003 o výkone práce vo verejnom záujme

- § 12 vydanie pracovného poriadku

Zamestnávateľ s odbormi prerokuje v zmysle ZP v týchto prípadoch:

- § 29 ods.1, 2 - najneskôr mesiac vopred pred plánovanými opatreniami pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov,
- § 63 výpoveď daná zo strany zamestnávateľa,
- § 73 ods. 2,4 - opatrenia pri hromadnom prepúšťaní,
- § 86 ods. 1 - rovnomerne rozvrhnutie pracovného času,
- § 87 ods. 1,2 - nerovnomerne rozvrhnutie pracovného času,
- § 88 ods.1 - zavedenie pružného pracovného času,

- § 90 ods. 4, 6 a 10 - začiatok a koniec pracovného času,
- § 94 ods. 2 nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
- § 97 ods. 6 a 9 - práca nadčas,
- § 98 ods. 6, 9 - nočná práca,
- § 111 ods.1 - plán riadnych dovolení za príslušný rok,
- § 141a ods. 1 - dočasné prerušenie výkonu práce,
- § 144a ods. 6 - neospravedlnené zameškanie práce,
- § 146 ods. 3 spolupráca v oblasti ochrany práce,
- § 153 ods. opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov,
- § 159 ods. 4 podmienky zamestnávania a starostlivosť o zamestnancov so zdravotným postihnutím,
- § 191 ods. 4 náhrada škody a spôsob jej úhrady zamestnancom,
- § 198 ods. 2 zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania,
- § 237 organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa.

Právo na informovanie

Informovanie je poskytnutie údajov zamestnávateľom odborom s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie.

Pre účely tejto Kolektívnej zmluvy sa informovaním rozumie odovzdanie písomnej alebo ústnej informácie, materiálov alebo podkladov, ak to vyplýva z právnych predpisov

V súlade s § 238 ods. 2 ZP zamestnávateľ bude informovať zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase ZOOZ o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.

Právom na kontrolu

Odbory majú oprávnenie :

- vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vnútorných mzdových predpisov a záväzkov podľa § 239 ZP,
- kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa § 149 ZP.

ZOOZ je povinná o plánovanej kontrole, o požadovaných podkladoch a informáciách, ako aj o potrebnej súčinnosti zamestnávateľa informovať zamestnávateľa najmenej tri pracovné dni vopred, vrátane určenia osôb, ktoré ju vykonajú.

ZOOZ prerokuje výsledky kontroly so zamestnávateľom v lehote do päť dní po skončení kontroly.

Zamestnávateľ predloží ZOOZ raz polročne, k 31.07. príslušného roka a k 31.01.nasledujúceho roka správu o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti.

Článok 15

Ak zamestnávateľ požiada ZOOZ o zaujatie stanoviska odbory predložia stanovisko bez zbytočného odkladu, spravidla do 14 kalendárnych dní, ak tomu nebránia iné prekážky.

Časť IV.

Zamestnanosť a pracovnoprávne vzťahy

Článok 16

ZOOZ uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor pre dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Zamestnávateľ prerokuje s odbormi pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné opatrenia, ktoré sa budú týkať zamestnancov, ďalšie pracovné uplatnenie, prípadne rekvalifikáciu.

Článok 17

Zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac predtým, ako dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov písomne informovať ZOOZ o skutočnostiach uvedených v § 29 ZP.

Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať KZ dohodnutú s predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.

Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa, právne postavenie a funkcia členov ZOOZ zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.

Článok 18

Ak vzniknú na to dôvody a budú splnené zákonom stanovené podmienky pre hromadné prepúšťanie, bude zamestnávateľ o tom informovať odbory a bude dôsledne postupovať podľa ustanovení § 73 ZP.

Článok 19

Za účelom úspešného plnenia svojich úloh, vnútorného poriadku na pracovisku a zabezpečenia pracovnej disciplíny, má zamestnávateľ vypracovaný Pracovný poriadok,

schválený ZOOZ, inak je neplatný. Zamestnávateľ prerokuje a dá schváliť odborom každú zmenu Pracovného poriadku.

Každý zamestnanec musí byť s Pracovným poriadkom oboznámený. Pracovný poriadok musí byť každému zamestnancovi prístupný (napr. v elektronickej forme).

Článok 20

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ ZP je výpovedná doba v zmysle § 62 Zákonníka práce.

Článok 21

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v zmysle § 76 odst. 1 a 2 ZP.

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru v zmysle § 76 odst. 3 odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť

Článok 22

Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36,25 hodiny týždenne a u 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.

Rozvrh pracovného času určuje Pracovný poriadok. Výnimku z určeného pracovného času môže v odôvodnených prípadoch povoliť zamestnávateľ.

Ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, je povinný zamestnávateľ povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných dôvodov vhodnú úpravu týždenného pracovného času na základe lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu štátnej zdravotníckej správy alebo sociálneho zabezpečenia.

Ak je uplatnený pružný pracovný čas, dôležité osobné prekážky v práci zamestnanca v trvaní celého dňa sa posudzujú ako vykonávanie práce v rozsahu priemerného denného pracovného času.

Článok 23

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

Zamestnanci, ktorí nedovŕšili 33 rokov a trvalo sa starajú o dieťa, budú mať nárok na 5 týždňov dovolenky.

Základná výmera dovolenky zamestnanca sa predlžuje o 1 týždeň nad stanovený rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 3 ZP.

Zamestnávateľ určí čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie.

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. Žiadosť schváli príslušný vedúci zamestnanec.

Článok 24

V prípade, kde sa pracovné miesto, alebo funkcia obsadzuje na základe výberového konania podľa § 5 odst. 1 Zákona o výkone práce vo verejnom záujme, zamestnávateľ do výberovej komisie vymenuje tiež zástupcu ZOOZ.

Zamestnávateľ predloží ZOOZ raz polročne, k 31.07. príslušného roka a k 31.01.nasledujúceho roka informáciu o dohodnutých nových pracovných pomeroch.

Časť V.

Platové podmienky

Článok 25

Odmeňovanie zamestnancov upravuje zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, v znení neskorších predpisov.

Článok 26

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba odbornej praxe a doba inej než požadovanej pracovnej činnosti, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa v rozsahu najviac dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

U pracovných pozícií vodič-údržbár, upratovačka, pracovník práce, pomocný kuchár sa do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa započítava doba celkovej praxe.

Článok 27

Zamestnávateľ vyplatí príplatok za riadenie vedúcim zamestnancom, ktorí priamo riadia prácu podriadených zamestnancov, v zmysle platného Platového poriadku.

Článok 28

Zamestnávateľ na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov vyplatí osobný príplatok podľa vypracovaných zásad a podľa finančných možností zariadenia.

Článok 29

Zamestnancom, ktorí pracujú v dvojzmennej prevádzke a nepretržitej prevádzke patrí príplatok za zmenu v zmysle § 13 zákona č. 553/2003 Z.z.. Výška príplatku bude poskytovaná zamestnávateľom v rozpätí 1,3 až 10 % a bude poskytovaná podľa finančných možností zariadenia.

Článok 30

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v zariadení odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.

Článok 30a

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31. decembru 2021 najmenej šesť mesiacov, odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a) zákona o odmeňovaní v sume 350 eur; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému ku dňu 31. decembru 2021 plynie výpovedná doba okrem zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c) Zákonníka práce. Odmena bude vyplatená podľa rozhodnutia zamestnávateľa najskôr vo výplatnom termíne za mesiac december 2021, najneskôr však do 30. júna 2022. Ak pracovný pomer zamestnanca skončí pred 30. júnom 2022, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu podľa prvej vety najneskôr v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru. Do doby trvania pracovného pomeru podľa prvej vety sa započítava aj doba trvania bezprostredne predchádzajúceho pracovného pomeru u toho istého zamestnávateľa alebo štátnozamestnaneckého pomeru v tom istom služobnom úrade. Ak zamestnanec vykonáva prácu v kratšom týždennom čase, ako je ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa, odmena podľa prvej vety sa pomerne kráti.

Článok 31

- 1) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa § 76a ods.1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného

dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa § 76a ods.2 Zákonníka práce 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.

- 2) V zmysle § 13b zákona č. 522/2003 Z.z. sa priznáva odchodné takto:
 - po odpracovaní do 10 rokov odchodné vo výške jedného funkčného platu,
 - po odpracovaní nad 10 rokov odchodné vo výške dvoch funkčných plátov.
- 3) Odchodné zvýšené o jeden funkčný plat nad rozsah zákona pre verejných zamestnancov v znení KZ vyššieho stupňa na rok 2022.

Článok 32

Zamestnancovi, ktorý vykonáva prácu v sobotu, v nedeľu, nočné a štátne sviatky patrí mzdové zvýhodnenie takto:

- za prácu v sobotu vo výške.....1,79 €/hod.,
- za prácu v nedeľu vo výške.....3,58 €/hod.,
- za prácu v noci vo výške.....1,43 €/hod.,
- za prácu vo sviatok vo výške 100 % priemerného zárobku zamestnanca.

Ak zamestnanec pracuje počas sviatku, ktorý pripadne na sobotu alebo nedeľu, má okrem nároku na mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, aj nárok na mzdové zvýhodnenie v sobotu a v nedeľu.

Nárok na mzdové zvýhodnenie za sviatok počas práce v noci má zamestnanec, ak práca v noci začala v deň, kedy je sviatok.

Zamestnávateľ dbá o rovnomerné rozdelenie služieb zamestnancov počas víkendov a sviatkov (SO, NE, štátne sviatky).

Ak zamestnávateľ zvoláva zamestnancov na porady, školenia, supervízie atď. účasť zamestnancov, ktorí sú pred a po nočnej službe sa riadi § 92 ZP a je dobrovoľná.

Článok 33

Zamestnávateľ sa stará o zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov v súlade s jeho potrebami.

Časť VI.

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 34

Tvorba sociálneho fondu

Tvorbu a použitie sociálneho fondu ustanovuje zákon č. 152/1994 Z.z. v platnom znení.

Zamestnávateľ tvorí fond ako úhrn :

- a) povinného prídeltu 1 % zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovno-právne účely,
- b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1.

Článok 35 **Použitie sociálneho fondu**

1) Stravovanie zamestnancov:

Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy vo vlastnom zariadení na pracovisku a to podávaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny.

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín. Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok podľa osobitného predpisu (zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde). Cena jedného hlavného jedla po započítaní príspevku zo sociálneho fondu sa stanovuje nasledovne:

- obed 0,64 €,
- večera 0,54 €.

Za rovnakých podmienok sa poskytne stravovanie v zmysle § 152 odst. 8 ZP aj počas prekážok v práci – ošetrenia alebo vyšetrenia zamestnanca a sprevádzania rodinného príslušníka naň a zamestnávania na základe dohody o pracovnej činnosti.

Zamestnanci stravovacej prevádzky a zamestnanci, ktorí distribuujú a podávajú stravu, sú povinní odobrať a uhrádzať jedno hlavné jedlo za odpracovanú zmenu. Stravovanie nemožno nahradiť iným plnením.

2) Regenerácia pracovnej sily:

Zamestnancom sa poskytne príspevok na regeneráciu pracovnej sily zabezpečovanú skupinovo za účelom rekreácie, športu a kultúry. Príspevok sa poskytne po dohode oboch zmluvných strán vo forme:

- a) úhrad športových a kultúrno–spoločenských podujatí a zakúpenie cien a občerstvenia pre aktívnych účastníkov (účel použitia sa preukazuje kópiou dokladu),
- b) poukážky (na nákup služieb a tovaru pre účel regenerácie pracovnej sily),
- c) tovar alebo služba na účel regenerácie pracovnej sily,
- d) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

Výška príspevku na regeneráciu pracovnej sily je závislá od čerpania rozpočtu sociálneho fondu.

3) Sociálna výpomoc sa môže poskytnúť:

- a) pri úmrtí člena rodiny (manžela, manželky, deti - do ukončenia denného štúdia),
- b) pri živelných pohromách (požiar, povodeň a pod.),
- c) pri dlhodobom a vážnom ochorení pracovníka resp. rodinného príslušníka (manžela, manželky, dieťaťa), následkom ktorého vzniká invalidita, resp. znížená pracovná schopnosť.

Pri poskytovaní sociálnej výpomoci sa bude vychádzať zo sociálneho postavenia zamestnanca. Doklady k tomuto posúdeniu bude žiadateľ povinný na požiadanie predložiť. Výška príspevku závisí od počtu žiadateľov a výšky rozpočtovaných prostriedkov sociálneho fondu. Výška príspevkov na sociálnu výpomoc je určená vo výške najviac 10 % z ročného rozpočtu sociálneho fondu. Výšku tohto príspevku pre jednotlivých žiadateľov určí zamestnávateľ po dohode so ZOOZ.

Príspevky podľa odst. 2) a odst. 3) sa budú vyplácať vo výplatnom termíne po odpočítaní dane v zmysle platných predpisov.

Článok 36

Zamestnávateľ pri dočasnej pracovnej neschopnosti, v súlade s § 8 ods. 2 zákona 462/2003 Z.z. a § 55 zákona č.461/2003 Z.z. o sociálnom poistení, bude zamestnancovi poskytovať náhradu príjmu, ktorej výška v období od prvého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti je 60 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu.

Článok 37

Zásady pre používanie sociálneho fondu

ZSS Egídius vypracuje po predložení a schválení rozpočtu zo strany PSK rozpočet sociálneho fondu na kalendárny rok, ktorý tvorí prílohu č. 1 Kolektívnej zmluvy a tento zašle ZOOZ.

V zmysle § 6 zákona č. 152/1994 Z.z. zostatok prostriedkov ročného rozpočtu sociálneho fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

Príspevok zo sociálneho fondu sa bude poskytovať všetkým zamestnancom ZSS Egídius.

Príspevok zo sociálneho fondu zamestnávateľ nemôže poskytovať na účely odmeňovania za prácu.

Zúčtovanie prostriedkov predstavujúce povinný prídely do sociálneho fondu vykoná zamestnávateľ do 31. januára nasledujúceho roka.

Sociálny fond je fondom zamestnávateľa, ktorý je správcom tohto fondu. Prostriedky fondu vedie na osobitnom účte a v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním fondu.

V priebehu roka sa prostriedky prevádzajú na osobitný účet fondu na základe zúčtovaných hrubých miezd platov zamestnancov za príslušný kalendárny mesiac a to do 5 dní po poslednom dohodnutom dni výplaty miezd.

Článok 38

Doplňkové dôchodkové poistenie

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2022 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných platov 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 doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2021, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2022 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

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 39

Rekreácia zamestnancov

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.

Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa.

Oprávnenými výdavkami podľa odseku 1 sú preukázané výdavky zamestnanca na

- a) služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,
- b) pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,
- c) ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
- d) organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom;

za dieťa zamestnanca sa považuje aj dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti.

Oprávnenými výdavkami sú aj preukázané výdavky zamestnanca na manžela, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii.

Zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie predložením účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca. Ak zamestnanec predloží účtovné doklady v termíne do 25. dňa mesiaca, zamestnávateľ poskytne príspevok na rekreáciu v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy. Na žiadosť zamestnanca sa príspevok na rekreáciu, ktorá začala v jednom kalendárnom roku a nepretržite trvá v nasledujúcom kalendárnom roku, bude považovať za príspevok na rekreáciu za kalendárny rok, v ktorom rekreácia začala.

Časť VII.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 40

Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle zákona č. 124/2006 Z.z., bude vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu a má vymenovaného alebo vymenuje zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Článok 41

Zamestnávateľ zabezpečí pri nástupe zamestnancov do pracovného pomeru vstupné inštruktáže z predpisov bezpečnosti práce a požiarnej ochrany. Ďalej zabezpečí vykonávanie periodických školení všetkých zamestnancov, o ktorých bude viesť preukázateľné záznamy.

Článok 42

Za účelom dodržiavania príslušných právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP je potrebné:

- zabezpečiť raz za 12 mesiacov previerku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na všetkých pracoviskách po dohode so ZV a za jeho aktívnej účasti,
- zabezpečiť odstránenie nedostatkov v stanovených lehotách.

Zamestnávateľ bude vyžadovať v rámci zdravotnej starostlivosti o zamestnancov

- vstupné lekárske prehliadky u novoprijatých zamestnancov,
- posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu v noci raz za rok,
- preventívne lekárske prehliadky u všetkých zamestnancov v zmysle Zák.124/2006 Zb.

Článok 43

V zmysle vypracovanej smernice pre poskytovanie ochranných pracovných pomôcok zamestnávateľ tieto poskytne bezplatne, pričom bude dbať na ich efektívne využívanie a pravidelnú údržbu.

Článok 44

V rámci zdravotnej starostlivosti o zamestnancov zamestnávateľ umožní všetkým zamestnancom využívanie služieb vlastného rehabilitačného zariadenia a telocvične bezplatne a v prípade potreby vypracuje pre tento účel časový harmonogram.

Zamestnávateľ umožní rodinným príslušníkom zamestnancov a cudzím osobám využívanie služieb vlastného rehabilitačného zariadenia a telocvične za úhradu ekonomicky oprávnených nákladov podľa cenníka služieb a v prípade potreby vypracuje pre tento účel časový harmonogram.

Zamestnávateľ umožní zamestnancom požičať technické vybavenie organizácie bezplatne po vzájomnej dohode. Zamestnanec zodpovedá za škody vzniknuté nesprávnym využívaním poskytnutého technického vybavenia od prevzatia do doby vrátenia.

Článok 45

Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu a registráciu pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia v súvislosti s vykonávanou prácou v zmysle platných predpisov.

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 č. 461/2003 Z.z..

Časť VIII.

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

Článok 46

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

Individuálne nároky :

- a) Sťažnosť zamestnanca, alebo spor týkajúci sa pracovnoprávnych vzťahov alebo plnenia záväzkov z KZ bude riešený bez zbytočného odkladu na úrovni riaditeľa.
- b) Ak sťažnosť alebo spor nebude vyriešený do 15 dní, bude sa ním na základe žiadosti zamestnanca, zaoberať príslušný odborový orgán a poverený zástupca zamestnávateľa, tak aby boli sťažností alebo spor vyriešené do 30 dní od ich vzniku, ak tomu nebránia iné vážne dôvody.
- c) V prípade neúspešného riešenia sporu na úrovni zamestnávateľa, má zamestnanec právo obrátiť sa na iný štátny orgán, ktorý je oprávnený vykonávať kontrolu dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a plnenia záväzkov z KZ.

Kolektívne spory :

- a) Ak vznikne kolektívny spor o plnenie záväzku z KZ, bude na riešenie sporu vytvorená zmierovacia komisia, a to paritným zastúpením zmluvných strán s cieľom vyriešiť spor do 15 dní, ak sa nedohodne iná lehota.
- b) Ak je konanie pred zmierovacou komisiou neúspešné, potom sa pri riešení sporu postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Časť IX.

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 47

Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti, zavinené porušovanie alebo neplnenie záväzkov z tejto KZ vedúcimi zamestnancami bude zamestnávateľ považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Článok 48

Zamestnávateľ a ZOOZ budú priebežne vykonávať kontrolu plnenia tejto KZ. O výsledkoch plnenia KZ sa budú vzájomne informovať. Najmenej raz polročne sa uskutoční spoločné rokovanie za účelom prehodnotenia KZ a jej prípadnej úpravy.

Článok 49

Zmluvné strany budú pri zmenách alebo dodatkoch ku kolektívnej zmluve postupovať ako pri jej uzatváraní. Návrh na zmenu alebo dodatok k tejto kolektívnej zmluve môže podať ktorákoľvek zmluvná strana a to v písomnej forme.

Článok 50

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

Článok 51

Táto kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Obe strany sú si vedomé toho, že ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy, ktoré budú v rozpore s platnými právnymi predpismi, sú neplatné.

Článok 52

Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie KZ.

Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami a je účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia.

Táto kolektívna zmluva je účinná od 1.1.2022 do 31.12.2022.

V Bardejove dňa 23.12.2022

.....
Mgr. Iveta Blahotová
predseda ZOOZ

.....
Mgr. Oľga Hviščová
riaditeľka ZSS Egídius

Príloha č. 1

ku kolektívnej zmluve na rok 2022

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2022

Zdroje:

- počiatkový stav k 01.01.2022	3 876,95 €
- tvorba z predpokladaného základu:	
a/ povinný príděl 1 %	7 351,14 €
b/ dodatočný príděl vo výške 0,5 %	3 675,57 €
Spolu:	14 903,66 €

Použitie:

1. stravovanie zamestnancov	6 635,24 €
2. regenerácia pracovnej sily	6 778,06 €
3. sociálna výpomoc	1 490,36 €
Spolu:	14 903,66 €

Zamestnancom ZSS Egídius sa poskytne príspevok na 1 hlavné odobraté jedlo od 01.01.2022 denne vo výške:

- 0,62 € na obed,
- 0,53 € na večeru

a príspevok na nápoj k hlavnému jedlu (ak nebude poskytnutý v rámci nákladov na hlavné jedlo).

Príspevok na stravovanie sa nebude vyplácať v hotovosti. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie vo výške najmenej 55% hodnoty jedla (v zmysle ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce, vid' kalkulácia nákladov na stravovanie).

Obe zmluvné strany potvrdzujú svojim podpisom platnosť tejto prílohy ku Kolektívnej zmluve.

V Bardejove, dňa 15.01.2022

Vypracoval: Ing. Jozef Židišin

.....
Mgr. Iveta Blahotová
predseda ZOOZ

.....
Mgr. Oľga Hviščová
riaditeľ ZSS Egídius